



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de
planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago
Cusco – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Cano Machaca, María (ORCID: 0000-0002-1199-5512)

Maldonado Infantas, Isa (ORCID: 0000-0002-7840-9039)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos principalmente al creador por ser nuestro inspirador.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio.

A nuestros hermanos, hermanas, abuelos y amigos, por el apoyo moral a el logro de nuestros objetivos.

Las autoras

Agradecimiento

En Primer lugar, agradecemos a Dios por la fuerza y salud que nos proporciona; a nuestra amada familia por el apoyo incondicional en el logro de nuestros objetivos y finalmente a la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos lograr obtener uno de los anhelos más deseados el de ser profesionales.

Las autoras

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población y muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Métodos de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	30

Índice de tablas

Tabla 1 Variable de Operacionalización liderazgo transformacional	12
Tabla 2 Variable de Operacionalización de trabajo en equipo	12
Tabla 3. Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. Dimensión colaboración	15
Tabla 4. Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. Dimensión comunicación	16
Tabla 5. Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. respeto mutuo.	17
Tabla 6. Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. nivel de satisfacción.....	18
Tabla 7. Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. Trabajo en equipo.	19

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad Distrital Santiago, Cusco – 2021. Se sustentó de manera teórica, la investigación fue descriptiva – correlacional y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 16 colaboradores, para la recolección de datos se realizó una encuesta a través del cuestionario que fue validado por el juicio de expertos. Los resultados obtenidos de la encuesta fueron procesados por el programa estadístico SSPS. El valor sig Bilateral = 0, 00 acepto la hipótesis alterna y se rechaza la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa. Asimismo, el coeficiente de Rho de Pearson observado cuyo valor fue de $r= 0, 974$ demostró que existe una relación altamente significativa. Finalmente, se concluyó que la variable liderazgo transformación tiene una relación directamente proporcional con la variable trabajo en equipo. Por lo tanto, al tener un mejor liderazgo transformacional se tendrá un mejor trabajo en equipo.

Palabras claves: Trabajo en equipo, liderazgo transformacional, colaboradores

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and teamwork in the planning and budget management of the Santiago District Municipality, Cusco - 2021. It was supported theoretically, the research was descriptive - correlational and non-design. experimental. The population consisted of 16 collaborators, for the data collection a survey was carried out through the questionnaire that was validated by the judgment of experts. The results obtained from the survey were processed by the statistical program SSPS. The Bilateral sig value = 0, 00 I accept the alternative hypothesis and the null is rejected, taking into account that there is a highly significant relationship. Likewise, the observed Pearson Rho coefficient whose value was $r = 0.974$ showed that there is a highly significant relationship. Finally, it was concluded that the transformation leadership variable has a directly proportional relationship with the teamwork variable. Therefore, having better transformational leadership will lead to better teamwork.

Keywords: Teamwork, transformational leadership and collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la innovación es la clave para poder seguir adelante en un mundo cambiante y competitivo que aumenta progresivamente en el transcurso de los años, y las empresas no son la excepción ya que también se ven afectadas, por lo que es importante estudiar al líder transformacional y su efecto en los equipos de trabajo dentro de las organizaciones que es de mucha prioridad actualmente, debido a que viene a ser el motor para la creación e innovación frente a los cambios inesperados. Se conoce que el liderato transformacional es uno de los más convenientes en el mundo contemporáneo empresarial para obtener mejoras en procesos y tareas asignadas en las organizaciones tanto privadas como públicas, es así que los líderes transformacionales no solo logran proyectar una visión más clara sino que logran inspirar a comprometerse y conseguir la confianza y motivación esperada en los colaboradores, de manera que puedan adaptarse de forma práctica y rápida a los cambios globalizados llegando a actuar de manera eficiente y con una gestión más óptima.

Hermosilla, Amutio, da Costa y Páez (2016). Nos indican que el liderazgo transformacional sobresale como uno de los modelos de liderazgos altamente acentuados para guiar a las organizaciones al cambio e innovación, de esta manera produce una satisfacción para con el líder así mismo produce la motivación necesaria y mayor efectividad al laborar. De la misma manera se encamina al incremento del interés por parte de los colaboradores y antepone el bienestar del grupo antes que al interés individual Mendoza, Escobar y García, (2012).

Sardon (2017). En su investigación informa que los líderes transformacionales son agentes capaces de infundir inspiración, compromiso y conciencia en sus seguidores, tienen la capacidad de ser proactivos, dinámicos y persuasivos por lo que incrementan la madurez, la confianza y la motivación en sus seguidores para ir más allá de sus propios intereses. Definen que el trabajo en equipo busca constituir las habilidades de cada miembro y de esa manera crear canales diversos de aprendizaje apoyado en el compromiso y la confianza entre cada uno de los colaboradores. (Herrera, Muñoz y Salazar 2017).

Accerto (2014). Se refiere al trabajo en equipo como un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general. Así mismo es un grupo de individuos que trabajan juntos para la mejora de los procesos. Winter (2000).

La presente investigación se desarrolla en la municipalidad distrital de Santiago que se encuentra ubicado en el departamento y provincia del Cusco, en donde se ha venido observando la ineficacia en las operaciones y metas establecidas en el área de limpieza, a su vez se evidenciaron inconvenientes y retrasos en las tareas diarias, debido a la falta de liderazgo y comunicación entre los trabajadores por lo que el trabajo en equipo es ineficaz, se observa que no existe motivación ni compromiso por parte de los colaboradores de manera que influye negativamente en los resultados esperados.

Así mismo se formuló el siguiente problema general ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021?

En cuanto a los problemas específicos se tiene ¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y la colaboración en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021?, ¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021?, ¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y el respeto mutuo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021?, ¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, cusco – 2021?

En cuanto a su justificación, sin duda alguna el liderazgo transformacional en organizaciones viene a ser el elemento clave para la eficiencia en el trabajo en equipo y el incremento del desarrollo interno en las instituciones públicas que a su vez garantizan un mejorado clima laboral y buen rendimiento.

Así mismo esta investigación es justificada en manera de teoría la cual permitirá comprender y analizar el estado de los procedimientos laborales y su dependencia estrecha que existe con el liderazgo transformacional y que a su vez llevará a accionar su propio cambio dando la capacidad de un modelo de gestión considerando que el liderazgo transformador se lleve como un modelo a seguir. Dicha investigación permitirá ser de apoyo y a la vez podrán obtener resultados, recomendaciones y conclusiones para los colaboradores dentro de la gerencia de

planificación y presupuesto de la municipalidad distrital de Santiago, ayudando a conocer sus debilidades, para así poder reforzar sus virtudes, de manera que ayude llegar a obtener una buena relación de acuerdo a los factores claves, en beneficio y eficiencia de la mejora municipal contribuyendo de manera íntegra en su desarrollo.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre de Liderazgo Transformacional y Trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad Distrital Santiago, Cusco – 2021.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la colaboración en la gerencia de planificación y presupuesto en la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021, Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la gerencia de planificación y presupuesto en la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021, Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el respeto mutuo en la gerencia de planificación y presupuesto en la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021, Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, cusco – 2021.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021.

Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la colaboración en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021, Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021, Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el respeto mutuo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021, Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Mesa y Silva (2015), Con la investigación de Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROECUADOR. Ecuador. Su propósito fue establecer la influencia que existe entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios en la empresa en estudio. Su Investigación correlacional y no experimental. El resultado demostró que los líderes transformacionales conllevan niveles más elevados de satisfacción, esfuerzo extra y efectividad con la recomendación de potencializar la práctica de estilos de liderazgo activos (transformacionales), que involucren a los colaboradores permitiendo su desarrollo profesional y generando satisfacción en la relación líder-subordinado.

Cevallos y Guillen (2017), en su trabajo de investigación Perspectiva de género en el trabajo en equipo en la dependencia administrativa de la Universidad las Américas. Ecuador. El estudio se efectuó porque se tuvo evidencia de que la mujer tienen poder, pero no un liderazgo absoluto. Se determinó un efecto entre los estilos de liderazgo, desde un enfoque de género del funcionario de la institución, así como del trabajo en equipo de las áreas que manejan la gestión o administración. Su resultado obtenido fue que predomina el estilo democrático y en referencia al instrumento del trabajo en equipo se verifico las dificultades que poseen las personas para relacionarse con individuos del mismo género, asimismo se encontró que un deficiente y desconocimiento de alguna estrategia que favorezca la solución de conflictos, así como en la capacidad de toma de decisiones.

Cortez, (2016). Con su trabajo Liderazgo Transformacional, y clima organizacional de los trabajadores del departamento administrativo del gobierno municipal de cantón Pillaro - Tungurahua. Ecuador. El propósito del estudio fue determinar la relación existente entre ambas variables. Su método investigado fue correlaciona, asimismo para la recolección de datos se realizaron varias visitas, a la vez emplearon dos encuestas a través del instrumento denominado cuestionario la cual tuvo 10 preguntas las que se realizaron a los 98 empleados que conformaron la población total. Los resultados indicaron que los trabajadores que laboran en los departamentos del Gobierno Municipal, estaban presentando un nivel de liderazgo transformacional bajo, los cuales se debe a una ineficiente comunicación eficaz,

pocas estrategias para estimular al trabajador, así como otros que nos permiten establecer que el clima laboral en la empresa no es el óptimo.

Apolinario, (2018). en el estudio Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del área de pediatría del hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao. Su finalidad es determinar el efecto existente del Liderazgo transformacional y trabajo en equipo, del área de pediatría. A la vez su método utilizado en el estudio a investigar fue con el enfoque Cuantitativo - correlacional, asimismo su diseño propuesto fue no experimental de tipo transversal. Asimismo, se propuso que para recoger los datos se aplicaron un cuestionario para cada variable, bajo la técnica de la encuesta. El resultado obtenido nos indica que hay una relación existente del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en el área de enfermería de la organización en estudio.

Alfaro, (2018). En su investigación Liderazgo Transformacional para mejorar el trabajo en equipo en instituciones educativas, Trujillo. Su propósito primordial fue determinar que el taller de liderazgo transformacional mejorara el trabajo en equipo de la I.E. N° 80002. El método de estudio utilizado fue de tipo experimental, asimismo su población y muestra establecida estuvo conformado por los 21 docentes. A la vez, como técnica se utilizó dos encuestas y como instrumento utilizado fue el cuestionario. Finalmente concluyo que si se aplica un Taller de Liderazgo Transformacional mejorara de manera significativa la variable Trabajo en Equipo de los docentes de la I.E, razón por la cual se recomienda el diseño y elaboración para la aplicación de la misma

Cerron, (2016). Liderazgo transformacional y rendimiento académico en la región Junín. Su propósito del estudio fue determinar el efecto entre liderazgo transformacional y rendimiento académico en la Región Junín. Asimismo, el método que se utilizó fue el científico, con un diseño descriptivo correlacional, como técnica para recolectar los datos, se realizó a través de la visita y al emplear el instrumento a cada institución, donde aplicaron un test y ficha de observación, para la recolección de los datos de liderazgo transformacional, y una prueba pedagógica trimestral de las cuatro áreas principales para el rendimiento académico. Finalmente se llegó a concluir que, al aceptar la hipótesis, se afirma la relación existente entre la variable liderazgo transformacional y rendimiento académico en los niños y niñas de las instituciones educativas unidocentes.

Vizcarra, (2017) con su investigación, Liderazgo y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. Su finalidad del estudio fue determinar la relación existente entre el Liderazgo y el trabajo en equipo en la organización en estudio. Asimismo, el diseño que aplicaron en el trabajo fue el no experimental, transversal y con un enfoque correlacional. A la vez conto con una Población de estudio de aproximadamente 70 trabajadores, finalmente la muestra fue de 15 funcionarios y 55 trabajadores, del cual tuvo un muestreo probabilístico. Asimismo, utilizo un instrumento (cuestionario) para recolectar los datos, a la vez utilizo la técnica de la encuesta destinada para la obtención de datos. a la vez se logró contrastar con las hipótesis establecidas, existiendo una relación fuerte, del Liderazgo transformacional, y el trabajo en equipo de los trabajadores de la organización en estudio, logrando un nivel significativo notable.

Campos, (2018). En el estudio El liderazgo transformacional y su relación con la gestión de calidad en los funcionarios de la Municipalidad de Abancay. Su finalidad primordial es Identificar si existe relación del liderazgo transformacional y la gestión de calidad de cada funcionario de la entidad en estudio. Asimismo, para lograr el presente trabajo, su población de forma por 60 servidores de la entidad, a la vez se estableció de manera estratificada solo a 40 participantes, quienes con su opinión en las encuestas aplicadas nos dieron una idea de la problemática. Finalmente, en referencia a los resultados obtenidos en la investigación se mostró una existente relación de las variables en estudio; asimismo se corroboró la existencia de un liderazgo transformacional deficiente por parte de los funcionarios de la Municipalidad.

Gonzales, Pancorbo y Mendoza (2019) en su tesis de Trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital de Quillabamba, distrito de Santa Ana – provincia de La Convención. El presente estudio tuvo como propósito primordial Describir cómo es el trabajo en equipo del personal administrativo en el hospital objeto de estudio. Asimismo, se estableció como método, un estudio de tipo básico, descriptivo, desde el enfoque cuantitativo, estableciendo el diseño no experimental - transversal, a la vez utilizaron una encuesta como técnica, la misma que se aplicó a los 52 trabajadores que laboran en la institución, dando énfasis al departamento administrativo del hospital. Finalmente se llegó a concluir que la variable trabajo en equipo se encuentra en un nivel bajo, asimismo al analizar cada dimensión se

encontró que la comunicación complementariedad, coordinación y compromiso, existe una falta de lealtad entre trabajadores, asimismo se identificó poca actitud y proactividad frente a las diversas situaciones, así como oportunidades, a la vez se determinó una mínima cooperación existente entre el desarrollo personal, grupal e institucional.

A continuación, se describirá las teorías de nuestra primera variable liderazgo transformacional: según Burns (1978); Tajasom, (2015), citado por Mendoza, García y Avelar (2020), viene a ser el proceso en el cual el líder y sus seguidores se enlazan entre sí para alcanzar niveles más altos de motivación y moralidad con la finalidad de transformar a la organización.

Bass (1985), citado por Jaramillo y Fierro (2016). Nos indica que el liderazgo transformacional es la capacidad de potenciar el nivel de conciencia de los colaboradores, y a su vez conlleva a la valoración de las metas idealizadas.

Hawkins (2012). Los considera como agentes de cambio, valientes, creen en las personas, están motivados por una serie solida de valores, son estudiantes de por vida, pueden afrontar la complejidad, la incertidumbre y la ambigüedad, son visionarios.

Según Lanka, (2020) define 5 virtudes del líder transformador:

Entusiasta: Es el portador del cambio y a su vez rompe los viejos paradigmas que no sirven en la realidad actual, alineando la determinación y legado de vida.

Empoderador: Permite que sus colaboradores sientan la confianza, el compromiso y la pasión en el trabajo considerándose a desarrollar un liderazgo extraordinario.

Triple impacto: Son los que inspiran a comprometerse con el objetivo de la organización, logrando así un impacto positivo en la sociedad, en el medio ambiente y al mismo tiempo en el éxito económico organizacional.

Visión global: Cuando el líder guía a una transformación integral en la organización, hacia la creación e innovación tanto tecnológico como humano a través de una cultura organizacional única que genera resultados esperados a corto y largo plazo.

Integral: Autoconocimiento profundo que permite al líder presencia, flexibilidad y coherencia para con sus seguidores y resaltando cualidades tales como la capacidad de ser eficiente y empático a la misma vez.

Fischman, (2017) Bass considera 2 tipos de liderazgo: Primero de ellos denominado es el laissez-faire (dejar hacer) o liderazgo ausente, que se produce cuando el supuesto líder está presente físicamente, pero no se relaciona con su gente. No decide, no motiva, no ve más allá, no emplea ningún tipo de autoridad, El segundo de ellos se refiere al liderazgo transaccional, el cual es lo contrario al anterior, aquí el líder ejecuta una transacción positiva con su personal en la búsqueda de un objetivo en común.

Palomo, (2008) Nos menciona cuatro dimensiones del liderazgo transformacional las cuales se detallan a continuación:

Carismático: Encaminan hacia una visión más clara; ganándose el respeto, confianza, seguridad y llevar al compromiso de sus colaboradores para con la organización.

Consideración individualizada: Son los que prestan atención a cada uno de sus seguidores de forma individualizada y personal, así mismo otorgando responsabilidades diferentes.

Estimulación intelectual: Animar, estimulan y propician a la innovación y la creatividad de sus colaboradores para la solución de problemas y el planteamiento de nuevas estrategias.

Liderazgo inspiracional: Generan entusiasmo y motivación, dan ánimo a sus seguidores para la generación de altas expectativas y cambian comportamientos.

Cosme, (2018) define los estilos de liderazgo: Coercitivo: el líder manda y deja clara su posición de superioridad, Autoritario: moviliza a la gente hacia una visión, Transformacional: crea armonía y construye lazos emocionales, Democrático: forja consenso, participación. Transaccional: establece estándares elevados, Coaching: desarrolla a la gente para el futuro.

A continuación, describiremos las teorías de nuestra segunda variable trabajo en equipo: Según Tejada, (2021). Se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un determinado grupo humano para lograr las metas propuestas.

Bautista, (2017) Es un conjunto de personas con reglas internas (las de oro) y que representan valores (que acordaron entre ellos) cada vez que les toque ser parte de ese equipo.

Fernández, (2015). Define como una actividad que, por su complejidad para su desarrollo, requieren del apoyo de diversos individuos, lo cual implica la existencia de compartir conocimientos, habilidades, razón por la cual debe haber una relación de confianza entre los trabajadores, dando cumplimiento a lo planificado.

Editorial Vértice, (2007) Nos indica la Importancia del trabajo en equipo está basada en que los proyectos empresariales de la actualidad son más interdisciplinarios, y a las personas en su individualidad no son capaces de cubrir las áreas necesarias para llevar a cabo un proyecto.

Duran, (2018) define 6 valores de trabajo en equipo:

Confianza: Es el pegamento que mantendrá unidos los lazos como conjunto y que puede provocar la ruptura si llegamos a perderla

Compromiso: Nos mantiene alineados con el proyecto y los compañeros y nos ayuda a encontrar motivos para auto motivarnos.

Compañerismo: serán muchos los momentos en los que nos necesitaremos unos a otros,

Humildad: uno de los mayores enemigos del equipo es el ego. El ego puede llegar a destruir un equipo si no se gestiona adecuadamente,

Esfuerzo: los equipos de trabajo que estén alineados con la cultura del esfuerzo suelen obtener mejores resultados que aquellos que no lo hacen,

Constancia: tener la capacidad de no perder los ánimos y ser perseverantes en nuestro trabajo dentro del equipo nos hará avanzar y alcanzar las metas.

Jacques, Jacques. (2007) Ventajas del trabajo en equipo: existe estímulo y motivación cuando los participantes se comprenden, permite el planteamiento de fases de los trabajadores eficientes, ahorrando tiempo. Ayuda con la generación de idea, de acuerdo a cada personalidad, el éxito laboral es creativo y menos complejo.

Torreles (2011), el autor propone la existencia de las 4 dimensiones descritas:

Identidad: se le conoce como la capacidad de obtener un vínculo entre los individuos, así como de todos los integrantes de la institución, en la que se comprometen al cumplimiento de una tarea específica.

Comunicación: Está relacionada con la finalidad de comunicar información específica a una tarea o plan, decidiendo de manera conjunta logrando un óptimo funcionamiento.

Ejecución: en este apartado se debe poner en práctica todo lo planificado para el logro de los objetivos establecidos.

Regulación: se le conoce a todo el proceso de concertación del equipo de trabajo, resolviendo algún inconveniente que pueda surgir, a la vez aquí se propone algún mecanismo de mejora que promueva el desarrollo.

De acuerdo a Pozner, (2000) manifiesta las cuatro dimensiones del trabajo en equipo:

Colaboración: Se le conoce al conjunto de integrantes para elaborar un determinado trabajo, donde se distribuye roles y tareas, existiendo una colaboración mutua, con la finalidad de lograr la meta establecida. Asimismo, la colaboración es considerada de mucha importancia en las organizaciones por muchos autores, ya que se logra el desarrollo de habilidades y cooperación mutua en la búsqueda de un objetivo en común.

Comunicación: Señala que una comunicación eficaz entre los miembros de un grupo de trabajo, será fundamental para encontrar solución más adecuadas, permitiendo el traspaso de experiencias, habilidades, capacidades y puntos de vista diversos.

Respeto mutuo: Basado en el sentimiento recíproco y sobre todo en el aprecio por otros individuos, lo que expresa valorar y comprender las necesidades, intereses e inquietudes que existen en un trabajo en equipo sin embargo esto es posible si ambas partes se comprometen y se valoran entre sí.

Nivel de satisfacción: Se le conoce al estímulo que posee cada integrante del equipo de trabajo para la elaboración de tareas y cumplimiento de objetivos grupales, el cual influye en la relación de compromiso y afecto por parte de los miembros, manteniendo eficientes relaciones personales, favoreciendo la interdependencia positiva, con un alto nivel de cooperación.

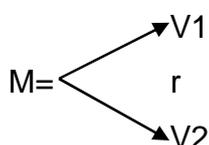
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo: fue un estudio básico, ya que esta comprende un alcance descriptivo, correlacional y exploratorio. Arias, (2020).

El diseño aplicado en el estudio fue no experimental, transversal y correlacional, así mismo de acuerdo con Ríos, (2017), nos dice que las investigaciones correlacionales son las que se encargan de la medición de la relación entre dos variables, las cuales pueden determinar causas y efectos, pudiendo ser un indicio para la propuesta futura.

El diseño contiene el esquema siguiente:



Dónde:

M: Los trabajadores de la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago.

V1: Liderazgo Transformacional.

V2: Trabajo en Equipo.

R: Coeficiente de relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo Transformacional.

Es definida a la capacidad de potenciar los niveles de conciencia de los colaboradores, así como la valoración de las metas idealizadas. (Jaramillo y Fierro, 2016)

Variable dependiente: Trabajo en Equipo.

Es una actividad que, por ser compleja para su desarrollo, requieren del apoyo de diversos individuos, lo cual implica la existencia de compartir conocimientos, habilidades, razón por la cual debe haber una relación de confianza entre los trabajadores, dando cumplimiento a lo planificado. (Fernández, 2015).

Tabla 1*Variable liderazgo transformacional*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Es definida a la capacidad de potenciar los niveles de conciencia de los colaboradores, así como la valoración de las metas idealizadas. (Jaramillo y Fierro, 2016)	En la elaboración del presente estudio se utilizó un instrumento, en la cual se evalúan las siguientes dimensiones: carisma, Consideración individualizada, Estimulación intelectual, Liderazgo inspiracional	Carisma Consideración Individualizada Estimulación intelectual Liderazgo inspiracional	Respeto Compromiso Responsabilidad Creatividad Estrategias Entusiasmo	Ordinal

Tabla 2*Variable de trabajo en equipo*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en equipo	Fernández, (2015). Es una actividad que, por ser compleja para su desarrollo, requieren del apoyo de diversos individuos, lo cual implica la existencia de compartir conocimientos, habilidades, razón por la cual debe haber una relación de confianza entre los trabajadores, dando cumplimiento a lo planificado.	En la elaboración del presente estudio se utilizó un instrumento, en la cual se evalúan las siguientes dimensiones: colaboración, comunicación, respeto mutuo, y sobre todo el, nivel de satisfacción.	Colaboración Comunicación Respeto mutuo Nivel de satisfacción	Objetivos Metas Soluciones Experiencias Comprensión Colaboración Reconocimientos	Ordinal

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población.

Ñaupas, (2018). Indica que viene a ser el total de las unidades de estudio, por lo que nuestra población en nuestro estudio está conformada por todos los trabajadores que conforman la jefatura de planificación y presupuesto en la Municipalidad Distrital de Santiago, llegando a alcanzar el número de 16 trabajadores.

3.3.2. Muestra.

Se le denomina al segmento de la población, la cual es considerada como representativa de un universo. (Muñoz, 2015). Como muestra es finita, utilizaremos la misma población por ser un número mínimo de trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo se utilizó como técnica, la encuesta, la cual nos permite la obtención de información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios. (Martínez, 2015).

El instrumento que se utilizó, fue el cuestionario, elaborado en base a nuestra variable liderazgo transformacional y trabajo en equipo, la cual estuvo conformada por 4 dimensiones para la primera y para la segunda variable con 7 dimensiones.

3.5. Procedimientos

En relación al procedimiento, se elaboró una solicitud dirigida al alcalde de la municipalidad distrital Santiago con referencia a la gerencia de planificación y presupuesto donde se realizó la aplicación del cuestionario, en la cual se indicó se nos brinde la respectiva autorización para poder llevar a cabo la investigación posteriormente se explicó al encuestado sobre el propósito de la investigación y sus alcances; por lo que se procedió a aplicar los dos cuestionarios absolviendo todas las consultas del encuestado.

3.6. Métodos de análisis de datos

Esta una de las técnicas estadísticas orientadas a la verificación de la hipótesis de acuerdo a las preguntas formuladas en el estudio. (Guiaja, 2019). En cuanto al

análisis de datos, se elaboró una base de datos recogidos en los cuestionarios en el programa Excel, el cual nos sirvió para ordenar la información.

Luego, esta base de datos se exportó al programa de SPSS v25, para el análisis estadístico respectivo. Esto permitió aplicar las pruebas estadísticas descriptivas, con la finalidad de elaborar y presentar tablas de porcentajes y frecuencias que detallen de manera cuantitativa el comportamiento de las variables y sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo a investigar, fue con datos recogidos mediante el cuestionario, la cual se realizó sin ningún tipo de manipulación deliberada por parte del investigador u otros

Asimismo, la encuesta que se empleó fue de forma anónima, razón por la cual prevaleció el derecho de cada encuestado de mantener en reserva su opinión.

Finalmente, la presente investigación se guió en los principios bioéticos que son; beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia (Martín, 2013)

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la colaboración en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021.

Tabla 3.

Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. Dimensión colaboración

		Dimensión Colaboración			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable Liderazgo Transformacional	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Pearson 0,700** Sig. (bilateral) 0,003
	Regular	6,2%	75,0%	0,0%	81,2%	
	Optimo	0,0%	18,8%	0,0%	18,8%	
Total		6,2%	93,8%	0,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021

Nota. De acuerdo a la tabla 03, se empleó el estadígrafo Rho de Pearson para la hipótesis específica 01, el cual alcanzo una correlación bilateral entre variable y dimensión de $r = 0,700$, afirmando que existe una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable, liderazgo transformacional tiene una relación directamente proporcional con la dimensión colaboración, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional, los colaboradores tendrán una mejor colaboración

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0,003 la cual es menor a 0.05, por ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa, entre la variable liderazgo transformacional y dimensión colaboración, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se comprobó que el liderazgo transformacional posee una influencia de manera regular con la colaboración, con un 75%.

Con respecto al análisis inferencial la municipalidad distrital Santiago, debería mejorar el liderazgo transformacional en la gerencia de planificación y presupuesto, para mejorar su trabajo en equipo y con ello tenga una mejor colaboración de sus colaboradores.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021.

Tabla 4.

Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. Dimensión comunicación

		Dimensión Comunicación			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable Liderazgo Transformacional	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Pearson 0,714**
	Regular	12,5%	37,5%	31,2%	81,2%	
	Optimo	0,0%	0,0%	18,8%	18,8%	Sig. (bilateral) 0,002
Total		12,5%	37,5%	50,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021

Nota. De acuerdo a la tabla 04, se empleó el estadígrafo Rho de Pearson para la hipótesis específica 02, el cual alcanzo una correlación bilateral entre variable y dimensión de $r = 0,714$, afirmando que existe una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable, liderazgo transformacional tiene una relación directamente proporcional con la dimensión comunicación, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional, los colaboradores tendrán una mejor comunicación.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0,002, la cual es menor a 0.05, por ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa, entre la variable liderazgo transformacional y dimensión comunicación, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se estableció que el liderazgo transformacional posee una influencia de manera regular en la comunicación, con un 37,5%.

Con respecto al análisis inferencial la municipalidad distrital Santiago, debería mejorar el liderazgo transformacional en la gerencia de planificación y presupuesto, para mejorar su trabajo en equipo y con ello tenga una mejor comunicación entre sus colaboradores.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el respeto mutuo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021.

Tabla 5.

Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. respeto mutuo.

		Dimensión Respeto Mutuo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable Liderazgo Transformacional	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Pearson 0, 829** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	25,0%	56,2%	0,0%	81,2%	
	Optimo	0,0%	18,8%	0,0%	18,8%	
Total		25,0%	75,0%	0,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021

Nota. De acuerdo a la tabla 05, se empleó el estadígrafo Rho de Pearson para la hipótesis específica 03, el cual alcanzo una correlación bilateral entre variable y dimensión de $r= 0, 829$, afirmando que existe una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable, liderazgo transformacional tiene una relación directamente proporcional con la dimensión respeto mutuo, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional, los colaboradores tendrán un mejor respeto mutuo.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0, 002, la cual es menor a 0.05, por ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa, de la variable liderazgo transformacional y dimensión respeto mutuo, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se estableció que el liderazgo transformacional posee una influencia de manera regular en el respeto mutuo, con un 56,2%.

Con respecto al análisis inferencial la Municipalidad distrital Santiago, debería mejorar el liderazgo transformacional en la gerencia de planificación y presupuesto, para mejorar su trabajo en equipo y con ello tenga un mejor respeto mutuo entre colaboradores.

Objetivo específico 04: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021.

Tabla 6.

Tabla cruzada entre liderazgo transformacional vs. nivel de satisfacción.

		Dimensión Nivel de Satisfacción			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable Liderazgo Transformacional	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Pearson 0,916** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	31,2%	50,0%	0,0%	81,2%	
	Optimo	0,0%	12,5%	6,3%	18,8%	
	Total	31,3%	62,5%	6,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021

Nota. De acuerdo a la tabla 06, se empleó el estadígrafo Rho de Pearson para la hipótesis específica 04, el cual alcanzo una correlación bilateral entre variable y dimensión de $r = 0,916$, afirmando que existe una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable, liderazgo transformacional tiene una relación directamente proporcional con la dimensión nivel de satisfacción, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional, los colaboradores tendrán un mejor nivel de satisfacción.

Para aceptar o rechazar la hipótesis específica se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0,000, la cual es menor a 0.05, por ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa, entre la variable liderazgo transformacional y dimensión nivel de satisfacción, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se comprobó que el liderazgo transformacional posee una influencia de manera regular en el nivel de satisfacción, con un 50,0%.

Con respecto al análisis inferencial la municipalidad distrital Santiago, debería mejorar el liderazgo transformacional en la gerencia de planificación y presupuesto, para mejorar su trabajo en equipo y con ello tenga un mejor nivel de satisfacción.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre de Liderazgo Transformacional y Trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021.

Tabla 7.

Tabla cruzada liderazgo transformacional vs. Trabajo en equipo.

		Variable Trabajo En Equipo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable Liderazgo Transformacional	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Pearson 0,974** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	81,2%	0,0%	81,2%	
	Optimo	0,0%	0,0%	18,8%	18,8%	
Total		0,0%	81,2%	18,8%	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021

Nota. De acuerdo a la tabla 07, se empleó el estadígrafo Rho de Pearson para la hipótesis general, el cual alcanzo una correlación bilateral entre ambas variables de estudio con un $r= 0,974$, afirmando que existe una correlación altamente significativa, por ende, nuestra variable, liderazgo transformacional tiene una relación directamente proporcional con la variable trabajo en equipo, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional, se tendrán un mejor trabajo en equipo.

Para aceptar o rechazar la hipótesis general se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0,000, la cual es menor a 0.05, por ello aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa, entre las variables liderazgo transformacional y trabajo en equipo, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se estableció que el liderazgo transformacional posee una influencia categorizada de manera regular en el trabajo en equipo, con un 81,2%.

Con respecto al análisis inferencial la municipalidad distrital Santiago, debería mejorar el liderazgo transformacional en la gerencia de planificación y presupuesto, para mejorar su trabajo en equipo y con ello tenga un mejor nivel de satisfacción.

V. DISCUSIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre de Liderazgo Transformacional y Trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021. Por ello para recolectar datos se utilizó como técnica una encuesta y para su procesamiento se empleó el estadígrafo Rho de Pearson, donde a continuación se discutirán los resultados más relevantes:

Con respecto al objetivo general se obtuvo una correlación bilateral entre ambas variables de estudio con un $r = 0,974$, observando una correlación altamente significativa, del liderazgo transformacional y la variable trabajo en equipo, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional, se tendrán un mejor trabajo en equipo. Además para aceptar o rechazar la hipótesis general se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0,000, menor a 0.05, por ello se aceptó la hipótesis alterna y rechazando la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa, de las variables liderazgo transformacional y trabajo en equipo, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se estableció que el liderazgo transformacional posee una influencia de manera regular en el trabajo en equipo, con un 81,2%. Contrastando con los estudios de Apolinario, (2018). en el estudio Liderazgo transformacional y trabajo en equipo. Su finalidad fue establecer el efecto existente del Liderazgo transformacional y trabajo en equipo. Asimismo, su método utilizado en el estudio a investigar fue con el enfoque Cuantitativo - correlacional, asimismo el diseño propuesto fue no experimental de tipo transversal. Asimismo, se propuso que para recoger los datos se aplicaron un cuestionario para cada variable, bajo la técnica de la encuesta. El resultado obtenido nos indica la existente relación del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la organización en estudio.

En referencia al objetivo específico 01: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la colaboración en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021. Donde se obtuvo una correlación de $r = 0,700$, afirmando la existencia de una correlación altamente significativa, de la variable liderazgo transformacional y la dimensión colaboración, pudiendo indicar que, al tener un mejor liderazgo transformacional, los colaboradores tendrán una

mejor colaboración. Asimismo, para aceptar o rechazar la hipótesis específica se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0,003, menor a 0.05, por ello se aceptó la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta la existente relación altamente significativa, de la variable liderazgo transformacional y dimensión colaboración, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se estableció que el liderazgo transformacional posee una relación de manera regular en la colaboración, con un 75%. Lo cual se corrobora con lo indicado por Jaramillo y Fierro donde la describe como la capacidad de potenciar los niveles de conciencia de los colaboradores, así como la valoración de las metas idealizadas.

Como segundo objetivo específico: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021. Se alcanzó una correlación de $r= 0,714$, afirmando la existente correlación altamente significativa de la variable liderazgo transformacional y la dimensión comunicación, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional, los colaboradores tendrán una mejor comunicación. Asimismo, para aceptar o rechazar la hipótesis específica se empleó el Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0,002, menor a 0.05, por ello se aceptó la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa, de la variable liderazgo transformacional y dimensión comunicación, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se estableció que el liderazgo transformacional influye de manera regular en la comunicación, con un 37,5%. Lo que se corrobora con los estudios de Pozner (2000) donde describe que una comunicación eficiente entre los integrantes del equipo de trabajo, sigue siendo fundamental para la búsqueda de una solución educada, lo que permite la transferencia de capacidades, habilidades y experiencias desde un enfoque holístico.

Con respecto al objetivo específico 03: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el respeto mutuo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021. Se alcanzó una correlación de $r= 0,829$, afirmando la existente correlación altamente significativa, de la variable liderazgo transformacional y la dimensión respeto mutuo, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional, los colaboradores tendrán un mejor respeto mutuo. Asimismo, para aceptar o rechazar la hipótesis específica se empleó Rho de Pearson, donde se

obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0,002, menor a 0.05, por ello se aceptó la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa, de la variable liderazgo transformacional y dimensión respeto mutuo, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera regular en el respeto mutuo, con un 56,2%.

Y como cuarto objetivo específico fue: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021. Se alcanzó una correlación de $r=0,916$, afirmando que existe una correlación altamente significativa, de la variable liderazgo transformacional y la dimensión nivel de satisfacción, es decir al tener un mejor liderazgo transformacional, los colaboradores tendrán un mejor nivel de satisfacción. Asimismo, para aceptar o rechazar la hipótesis específica se empleó Rho de Pearson, donde se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0,000, menor a 0.05, por ello se aceptó la hipótesis alterna y rechazamos la nula, tomando en cuenta que existe una relación altamente significativa, de la variable liderazgo transformacional y dimensión nivel de satisfacción, siendo sustentada por el cruce de porcentajes, donde se estableció que el liderazgo transformacional se relaciona de manera regular en el nivel de satisfacción, con un 50,0%. La cual se sustenta en el estudio de Vizcarra, (2017) con su investigación, Liderazgo y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. Su finalidad fue determinar el efecto que poseen las variables. A la vez el diseño que aplicaron en el trabajo fue no experimental, transversal y con un nivel correlacional. A la vez contó con una Población de estudio de aproximadamente 70 trabajadores, finalmente la muestra fue de 15 funcionarios y 55 trabajadores, del cual tuvo un muestreo probabilístico. Asimismo, utilizó un instrumento (cuestionario) para recolectar los datos y como técnica una encuesta destinada para la obtención de información. a la vez se logró contrastar con las hipótesis establecidas, existiendo una relación fuerte, del Liderazgo transformacional, y el trabajo en equipo de los trabajadores de empresa, logrando un nivel significativo de notable.

Y con el antecedente de Cortez, (2016). Con su trabajo Liderazgo Transformacional, y la relación entre el clima organizacional de los trabajadores del departamento administrativo del gobierno municipal de cantón Pillaro - Tungurahua. Ecuador. El propósito del estudio fue determinar la relación existente entre ambas

variables. Su método investigado fue correlaciona, asimismo para la recolección de datos se realizaron varias visitas, a la vez emplearon dos encuestas a través del instrumento denominado cuestionario la cual tuvo 10 preguntas las que se realizaron a los 98 empleados que conformaron la población total. Los resultados indicaron que los trabajadores que laboran en los departamentos del Gobierno Municipal, estaban presentando un nivel de liderazgo transformacional bajo, los cuales se debe a una ineficiente comunicación eficaz, pocas estrategias para estimular al trabajador, así como otros que nos permiten establecer que el clima laboral en la empresa no es el óptimo

VI. CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general se puede concluir, que existe una correlación altamente significativa, con un $r = 0,974$ entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0,000 el cual es menor al 0.05, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, a la vez mediante el cruce de porcentajes, se encontró que el liderazgo transformacional tiene una influencia categorizada de manera regular en el trabajo en equipo, con un 81,2%.
2. En el primer objetivo específico se concluye, que existe una correlación altamente significativa, con un $r = 0,974$ entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión colaboración, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0,003 el cual es menor al 0.05, donde se aceptó la hipótesis alterna y rechazando la nula, a la vez mediante el cruce de porcentajes, se encontró que el liderazgo transformacional tiene una influencia categorizada de manera regular con la colaboración, con un 75,0%.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico, Existe una correlación altamente significativa, con un $r = 0,714$ entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión comunicación, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,002 siendo menor al 0.05, aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la nula, a la vez mediante el cruce de porcentajes, se encontró que el liderazgo transformacional tiene una influencia categorizada de manera regular con la comunicación, con un 37.5%.
4. En el tercer objetivo específico existe una correlación altamente significativa, con un $r = 0,829$ entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión respeto mutuo, obteniendo un Sig. Bilateral de 0,000 siendo menor al 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y se rechazando la nula, a la vez mediante el cruce de porcentajes, se encontró que el liderazgo transformacional tiene una influencia categorizada de manera regular con el respeto mutuo, con un 56.2%.
5. En el cuarto objetivo existe una correlación altamente significativa, con un $r = 0,916$ entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión satisfacción, obteniendo un Sig. de 0,000 menor al 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y rechazando la nula, a la vez se encontró que el liderazgo transformacional tiene una influencia categorizada (regular) con el nivel de satisfacción, con un 50.0%.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia al objetivo general y debido una existente correlación altamente significativa, de las variables liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco, 2021, se recomienda desarrollar planes de desarrollo en habilidades blandas como liderazgo, colaboración empática, comunicación asertiva, respeto y satisfacción, a cada jefe, coordinador, supervisor de área que maneje o tenga grupos a cargo de esa manera se tendrá un trabajo en equipo colaborativo en la búsqueda de objetivos en común.

Recomendamos al departamento de planificación y presupuesto, tengan líderes transformadores, que incentiven la colaboración de los trabajadores, para que realicen sus tareas y roles de la mejor manera, además que les brinden mutua ayuda, para que unan fuerzas entre todos y logren cumplir los objetivos trazados.

Asimismo, recomendamos que los líderes del departamento de planificación y presupuesto, sean transformadores, que motiven a los colaboradores a tener una comunicación eficaz entre los equipos de trabajo, que les brinde soluciones adecuadas ante las dificultades que se presenten, que siempre tenga en cuenta las capacidades, habilidades y experiencias de cada colaborador.

Se recomienda que la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco, tenga líderes transformadores, que comprendan y valoren los intereses e inquietudes a cada colaborador, es decir que sea un líder que brinde un respeto mutuo, para que el personal tome conciencia que lo importante que es trabajar en equipo dentro del área.

Finalmente recomendamos que el estilo de liderazgo del departamento de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco, sean transformadores, que le brinden al colaborador el reconocimiento que se merece por su esfuerzo, además que muestre interés por el colaborador, que haga que se sienta importante para la empresa, para de esa manera tener un nivel alto de satisfacción.

REFERENCIAS

- Apolinario, k (2018). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. (Tesis de posgrado). Universidad cesar Vallejo. Lima. [file:///C:/Users/User/Downloads/Apolinario_JKM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Apolinario_JKM%20(2).pdf)
- Alfaro, L. (2018). Liderazgo transformacional para mejorar el trabajo en equipo en Instituciones Educativas, Trujillo 2018. (Tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37265/alfaro_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis Guia para la elaboración. <file:///home/hello/Escritorio/Proyecto%20de%20Tesis%20-LIBRO%20-%20Arias%202020.pdf>
- Accerto, (2014) trabajo en equipo, <https://books.google.com.pe/books?id=MsjPAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiq94rfyoTxAhXKTN8KHZtECUc4FBD0ATAlegQIBxAC#v=onepage&q&f=false>
- Bautista, J, (2017) como transformar un grupo en un equipo, Editorial Argentina <https://books.google.com.pe/books?id=UYM7DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj06PD-2vLvAhXkmOAKHTtQAQc4FBD0ATAEegQIBhAB#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Cosme, J (2018) Liderazgo, Editorial Elearning, S.L, <https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj7kMm82aPwAhUJRTABHRHuCPsQ6AEwA3oECAMQAg#v=onepage&q=liderazgo&f=false>
- Campos, J. (2018). El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay - 2017. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31381/campos_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerron, L. (2016). Liderazgo Transformacional Y Rendimiento Académico En La Región Junín. Huancayo. (Tesis de posgrado). Universidad nacional del centro del Perú. <http://181.65.200.104/bitstream/handle/UNCP/4272/Cerron%20Inga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cevallos, Y y Guillen, G. (2017). Liderazgo desde la perspectiva de género en el trabajo en equipo de las dependencias de la dirección administrativa de la Universidad de las Américas en la sede Udla Park. (Tesis de posgrado).

Universidad central del Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13854>

- Cortez, J. (2016). El Liderazgo Transformacional, Y Su Influencia En El Clima Organizacional De Los Colaboradores Del Área Administrativa En El Gobierno Municipal De Cantón Pillaro, Provincia De Tungurahua. (Tesis De Pregrado). Universidad Técnica De Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23166/1/Jenny%20Elizabeth%20Cortez%20Vargas.pdf>
- Díaz, Y, Andrade, J, & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. Información tecnológica, 30(5), 121-130. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Duran, A (2018) trabajo en equipo, Editorial Elearning, https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjTkMHQ1_LvAhWBm-AKHxVJD3YQ6wEwAXoECAEQAAQ#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false
- Fischman, D (2017) el líder transformador, Publicado por Grupo Planeta, <https://books.google.com.pe/books?id=8GovDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=líder+transformador+es+igual+a+líderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwic9Z-b4PLvAhWsm-AKHc8jA5sQ6wEwAHoECAIQAQ#v=onepage&q&f=false>
- Fernández, M, (2015) comunicación efectiva y trabajo en equipo, Ediciones Paraninfo, S.A, <https://books.google.com.pe/books?id=bObxCAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+empresarial&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjkhq2qYPwAhXYppUCHU-0Ax0Q6AEwBnoECACQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20empresarial&f=false>
- Gonzales, H. Pancorbo, T y Mendoza, M. (2019). Trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital de Quillabamba, distrito de Santa Ana – provincia de La Convención – 2018. (tesis de pregrado). Universidad andina del cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3318>
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Perú. GUIGRAF E.I.R.L
- Hermosilla, D; Amutio, A; da Costa, S & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones, 32(3), 135-143. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Herrera. R, Muñoz. F, & Salazar. L. (2017). Diagnóstico del Trabajo en Equipo en Estudiantes de Ingeniería en Chile. Formación universitaria, 10(5), 49-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000500006>

- Hebles, M, & Yániz, C. (2020). Variables asociadas al rendimiento exitoso de los equipos de trabajo del curso Gestión de Equipos. Un estudio desde la perspectiva de los estudiantes. Revista iberoamericana de educación superior, 11(30), 22-40. Epub 15 de junio de 2020. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.30.586>
- Hawkins, P. (2012) coaching y liderazgo de equipos, <https://books.google.com.pe/books?id=LZxfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+en+las+organizaciones+libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjGkcOt1oTxAhWshOAKHcSfAQM4RhDoATAAegQlCxAC#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20en%20las%20organizaciones%20libros&f=false>
- Jacques J, Jacques P, como trabajar en equipo, <https://books.google.com.pe/books?id=upUPMkJRPjAC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo++libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi4x5vT6YTxAhWVTTABHedhAIMQ6AEwBXoECAUQAQ#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20%20libros&f=false>
- Lanka, D (2020) las 5 virtudes del líder transformacional, Publicado por Hipertexto, <https://books.google.com.pe/books?id=UlsGEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwje6KXV3PLvAhVjT98KHebEC0UQ6wEwCHoECAgQAQ#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Mendoza, I., Escobar, G. y García, B. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. Revista del Centro de Investigación Universidad La Salle, 10(38), 189- 206. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/342/34224543013.pdf>
- Mesa, B y Silva, A. (2015). Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR. (Tesis de pregrado). Universidad central Del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7316>
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Martínez, I. (2015). Diseño de encuestas y cuestionarios de investigación, editorial Elearning S.L. https://books.google.com.pe/books?id=LGNWDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion++la+encuesta&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiAv8mQwrjwAhWBILkGHX_HB3kQ6AEwB3oECAQQAg#v=onepage&q=metodologia%20de%20la%20investigacion%20%20la%20encuesta&f=false

- Martín, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enferm cardiol.* (58-59):27-30
https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
- Malaret, J. (2003) liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico,
<https://books.google.com.pe/books?id=MoRbGqdK5DEC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+en+las+organizaciones+libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwim28Hf1YTxAhVIQt8KHeDbATU4FBD0ATAEegQIBhAC#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20en%20las%20organizaciones%20libros&f=false>
- Ñaupas, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis / 5a. Edición. Bogotá: Ediciones
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-investigacion-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Palomo, M (2008) liderazgo y motivación de equipos de trabajo, ESIC Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA41&dq=dimensiones+de+liderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiji6jOuKLwAhXZMVkFHdkqBFQQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=dimensiones%20de%20liderazgo%20transformacional&f=false>
- Pozner, P. (2000). Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. UNESCO IIEP Buenos Aires.
- Rios, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (1ra ed.). Málaga: Servicios Académicos intercontinentales S.L.
https://issuu.com/mayrodriguez5/docs/metodologia_para_la_investigacion_y_redaccion
- Sardon, L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.
<https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Tejada, Y, (2021) Trabajo en equipo. Issuu.
https://issuu.com/tejeda28/docs/dius_ysabel_tejeda_f_-_trabajo_en_equipo
- Torreles, C. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización, *Profesorado*.15 (3). 330-344.
- Vizcarra, A. (2017). Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016. (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/Vizcarra_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Winter, R (2000) manual de trabajo en equipo,
<https://books.google.com.pe/books?id=fQbICMgMCLAC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo++libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi4x5vT6YTxAhWVTTABHedhAIMQ6AEwCHoECAKQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20%20libros&f=false>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y la colaboración en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y el respeto mutuo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre de Liderazgo Transformacional y Trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la colaboración en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el respeto mutuo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la colaboración en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la colaboración en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la comunicación en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el respeto mutuo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el respeto mutuo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p> <p>No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021</p>	<p>v. independiente</p> <p>Liderazgo Transformacional</p> <p>dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none">) Carisma) Consideración individualizada) Estimulación intelectual) Liderazgo inspiracional <p>v. dependiente</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none">) Colaboración) Comunicación) Respeto mutuo) Nivel de satisfacción 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Métodos de investigación</p> <p>Inductivo Síntesis análisis</p>	<p>Población</p> <p>16 trabajadores</p> <p>Muestra</p> <p>16 trabajadores</p> <p>Procesamiento de datos</p>

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago, Cusco – 2021" Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1	0

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	TA	A	I	D	TD
CARISMATICO	4	3	2	1	0
RESPECTO					
1. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se tratan con respeto?					
2. ¿Considera usted tener una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?					
COMPROMISO					
3. ¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la institución?					
4. ¿Se siente comprometido con la institución en la que labora?					
CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA					
RESPONSABILIDAD					
5. ¿Realiza las tareas y actividades que se me encargan en el tiempo y plazo establecido?					
6. ¿Me considero una persona responsable, puntual y honesta a la hora de cumplir con mis funciones establecidas?					
ESTIMULACION INTELECTUAL					
CREATIVIDAD					
7. ¿Crea usted nuevas alternativas de solución para los problemas que se presentan en el trabajo?					
8. ¿Cree usted que se lleva a la práctica las ideas innovadoras?					
ESTRATEGIAS					

9. ¿el jefe inmediato es exigente para el cumplimiento de los objetivos?					
10. ¿se brinda capacitaciones para fomentar mejores estrategias para el logro de objetivos?					
LIDERAZGO INSPIRACIONAL					
ENTUSIASMO					
11. ¿le entusiasma su labor, porque existe una plena autonomía de sus decisiones?					
12. ¿se encuentra satisfecho con las actividades y tareas realizadas?					
TRABAJO EN EQUIPO					
	TA	A	I	D	TD
COLABORACION					
	4	3	2	1	0
OBJETIVOS					
1. ¿trabaja usted conjuntamente con sus compañeros para lograr objetivos?					
2. ¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?					
METAS					
3. ¿Considera usted que las metas de la institución reflejan mis intereses?					
COMUNICACION					
SOLUCIONES					
4. ¿Comunica a su jefe inmediato cualquier duda, inquietud, o idea que desee expresar a cerca de sus funciones que realiza?					
5. ¿existe una comunicación efectiva y amigable con mi jefe inmediato?					
RESPECTO MUTUO					
COMPRENSION					
6. ¿siente que es comprendido a la hora de expresar su opinión ante sus compañeros y jefe?					
COLABORACION					
7. ¿cuentas con el apoyo de tus compañeros de oficina para realizar tu labor?					
8. ¿considera usted la existencia del trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo?					
NIVEL DE SATISFACCION					
RECONOCIMIENTOS					
9. ¿Recibo el reconocimiento de mi jefe por mi trabajo?					
10. ¿En general, su experiencia con la institución es satisfactoria y gratificante?					
11. ¿Considera usted que su jefe inmediato muestra interés en usted como trabajador?					

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad Distrital Santiago, Cusco - 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. María Cano Machaca
 Bach. Isa Maldonado Infantas

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538
 Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV
 Formación profesional: Lic. Administración


 Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad Distrital Santiago, Cusco - 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. María Cano Machaca

Bach. Isa Maldonado Infantas

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración


Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad Distrital Santiago, Cusco - 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. María Cano Machaca

Bach. Isa Maldonado Infantas

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento diseñado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


 Firma del experto informante

Fecha: 13 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad Distrital Santiago, Cusco - 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. María Cano Machaca

Bach. Isa Maldonado Infantas

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento diseñado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


 Firma del experto informante

Fecha: 13 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad Distrital Santiago, Cusco - 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. María Cano Machaca
 Bach. Isa Maldonado Infantas

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Heredia Llatas Flor Delicia

Grado académico: Doctora en Gestión Pública

Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Licenciada en Administración



HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

Firma del experto informante

Fecha: 13 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la Municipalidad Distrital Santiago, Cusco - 2021

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. María Cano Machaca
 Bach. Isa Maldonado Infantas

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95
Organización	Existe una organización lógica					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Grado académico: Doctora en Gestión Pública
 Formación profesional: Licenciada en Administración

Centro de Trabajo: UCV


 HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

Firma del experto informante

Fecha: 13 de mayo de 2021

FIABILIDAD

Escala: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	13

Escala: TRABAJO EN EQUIPO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	12



Municipalidad Distrital de Santiago

Cusco, 20 de mayo del 2021

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

Mediante el presente documento, se autoriza a las srtas. Maria Cano Machaca identificado con DNI 73148523 e Isa Maldonado Infantas identificado con DNI 70516528, para realizar su trabajo de investigacion titulado " Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo en la Gerencia de Planificacion y Presupuesto de la Municipalidad Distrital Santiago "



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO

Econ. Wilbert Estrada Cuno
GERENTE DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO

SOLICITUD: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

SEÑOR FERMÍN GARCÍA FUENTES

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO

Yo, María Cano Machaca identificada con DNI N° 73148523 con domicilio en pueblo joven chooco comité 3 MZ. QLT. 5 e Isa Maldonado Infantas con DNI N° 70516528, con domicilio en Calle Suarez S/N. Ante Ud. respetuosamente nos presentamos y se expone lo siguiente:

Que, siendo bachiller en Administración y Negocios Internacionales, y llevando el curso taller de titulación de la Universidad César Vallejo, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación sobre: Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad Distrital Santiago, para obtener el título profesional de Administración.

Por lo expuesto, ruego a Ud. Acceder a dicha solicitud.

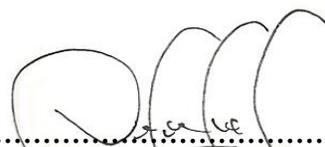
Cusco, 12 de mayo del 2021



Yo, **Dr. Abraham José García Yovera**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor de la tesis titulada: **“Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago Cusco – 2021”**, de los estudiantes Cano Machaca, María y Maldonado Infantas, Isa, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, **13** de **agosto** del 2021



.....
Dr. Abraham José García Yovera

DNI: **80270538**

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	------------------