



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Trabajo en equipo y liderazgo participativo de los trabajadores
en la Municipalidad Provincial de Huancabamba - Piura, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Castillo Morante, María de los Angeles (orcid.org/0000-0002-1249-5683)

Racho Cerro, Gueiby (orcid.org/0000-0001-5101-6545)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El trabajo de investigación está dedicado a nuestros padres Genara, Grimaldo Marcela y Luis, quienes han creído en nosotras, dándonos el ejemplo de superación, humildad y sacrificio. Pues sin ellos no lo hubiéramos logrado, para ellos con todo nuestro amor.

Agradecimiento

Gracias a Dios por brindarnos la fuerza necesaria para cumplir nuestras metas, a nuestros docentes de nuestra casa de estudios, gracias por el apoyo que nos transmitieron en el desarrollo de la tesis, a la Dra. Karin Corina, quien con su conocimiento y apoyo nos guio a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que esperábamos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
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 Muestra y Muestreo	12
3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	13
<i>Alpha de Cronbach para la variable Trabajo en Equipo</i>	14
<i>Alpha de Cronbach Liderazgo Participativo</i>	15
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

Índice de tablas

<i>Alpha de Cronbach para la variable Trabajo en Equipo</i>	14
<i>Alpha de Cronbach Liderazgo Participativo</i>	15
<i>Tabla de frecuencias de la variable Trabajo en Equipo</i>	17
<i>Tabla de frecuencias del Liderazgo Participativo</i>	18
<i>Tabla cruzada entre las variables Trabajo en Equipo y Liderazgo Participativo</i>	19
Tabla cruzada entre el trabajo en equipo y la motivación	20
Tabla cruzada entre el trabajo en equipo y el involucramiento	22
Tabla cruzada de la variable trabajo en equipo y la dimensión decisión de objetivos	24
Prueba de hipótesis general	25
Prueba de hipótesis específica 1	26
Prueba de hipótesis específica 2	27
Prueba de hipótesis específica 3	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Histograma de frecuencias de la variable Trabajo en Equipo	17
Figura 2. Histograma de frecuencias de la variable Liderazgo Participativo	18
Figura 3. Histograma de frecuencias del Trabajo en Equipo y Liderazgo Participativo	19
<i>Figura 4. Histograma del cruce entre la variable trabajo en equipo y la dimensión motivación.</i>	21
Figura 5. Histograma entre el cruce de la dimensión Involucramiento y la variable Trabajo en Equipo.	23
Figura 6. Histograma del cruce de la variable trabajo en equipo y la dimensión decisión de objetivos.	24

Resumen

El presente estudio de investigación titulada “Trabajo en Equipo y Liderazgo Participativo de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancabamba-Piura-2022”, que cuyo objetivo fue determinar la relación del Trabajo en Equipo y Liderazgo Participativo de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancabamba-Piura-2022, figurado con una muestra de 35 trabajadores, la información fue recopilada con la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, los datos fueron procesados y analizados a través SPSS, el estudio concluyo considerando el objetivo general que existe relación entre el trabajo en equipo y Liderazgo Participativo. En los resultados se obtuvo para trabajo en equipo con un valor de 0.919 bajo la teoría Alpha de Cronbach, para liderazgo participativo en los resultados se obtuvo 0.925, demostrando una correlación positiva fuerte, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional, es decir, mientras más alto sea el liderazgo participativo menos será el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

Palabras clave: *Trabajo en Equipo, Liderazgo Participativo, trabajadores, comunicación.*

Abstract

The present research study entitled "Teamwork and Participatory Leadership of Workers in the Provincial Municipality of Huancabamba-Piura-2022", whose objective was to determine the relationship of Teamwork and Participatory Leadership of Workers in the Provincial Municipality of Huancabamba-Piura-2022, figured with a sample of 35 workers, the information was collected with the survey technique and the questionnaire instrument, the data was processed and analyzed through SPSS, the study concluded considering the general objective that there is a relationship between teamwork and participative leadership. In the results, a value of 0.919 was obtained for teamwork under Cronbach's Alpha theory, for participative leadership in the results, 0.925 was obtained, demonstrating a strong positive correlation, therefore, it can be deduced that the relationship is directly proportional. that is, the higher the participatory leadership, the less teamwork will be in the workers of the Provincial Municipality of Huancabamba.

Keywords: *Teamwork, Participatory Leadership, workers, communication.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global en Randstad workmonitor, (2017) en su investigación realizada ¿Sabemos trabajar en equipo?, indica que el estudio fue realizado en Holanda (2017) y actualmente abarca 32 países alrededor del mundo, señala que en el 2014 los grupos que priorizan la diversidad obtienen un mejor desempeño arrojando un 78% si y un 22% no; de igual forma se obtienen donde las empresas deben promover el trabajo en conjunto el 80% si y el 20% no; además, el estudio revela que el rendimiento es mejor si se trabaja en equipo arrojando un 70% si y un 30% no.

Tanto en Latinoamérica como en Colombia, los resultados de la encuesta son: Bogotá con un 25% y Bucaramanga con un 33,3%. Estas son las ciudades donde mayormente existe el trabajo en equipo. Mientras que en Cali con un 21,4% y Barranquilla con 14,3% son seguidores que muestran trabajo en equipo.

De igual forma, a nivel nacional el autor Calvo, (2018) en su investigación de Trabajo en conjunto y Comunicación en la organización Industrias Wicasa E.I.R.L. Los Olivos, las deducciones arrojadas fueron que el 63,9 % indica que casi nunca hubo trabajo en equipo, el 30,6% nunca se dio un buen trabajo en equipo y solo el 5,6% indicaron que a veces existe un buen trabajo en equipo. Este estudio tuvo como objetivo conocer cómo manejar los sentimientos y emociones de los colaboradores, y cómo reaccionan ante una situación problemática en la que puede ser en este caso la dificultad para trabajar en equipo, ya que se sabe que a veces hay diferencias ellos por los diferentes puntos de vista o ideas, se necesita una correcta inteligencia emocional en estos casos para proponer soluciones y hacer un buen trabajo de liderazgo que conlleve al éxito tanto empresarial como de los mismo empleados.

De acuerdo con la recolección de datos, las características clave del liderazgo participativo de las chicas compañías del distrito de Piura en 2018 son las siguientes: el 70% considera importante el compromiso para un buen trabajo en equipo, el 85% considera necesaria la interacción para un excelente trabajo en equipo, el 60% indica que se requiere de la confianza en el trabajo equipo y el 100% indica que es muy importante la disciplina dentro del trabajo en equipo. Por lo tanto,

concluimos que todo lo anteriormente mencionado es una característica fundamental del trabajo equipo en el liderazgo participativo. Y el 100% destaca que es importante la comunicación asertiva y la comunicación gestual, el 100% señala que la resolución de conflictos requiere de una buena comunicación y el 90% que se necesita empatía para comunicar bien.

Las grandes empresas de todo el mundo ahora tienen como objetivo desarrollar las habilidades blandas de sus empleados, es decir las relaciones interpersonales entre los trabajadores. Existen cursos de formación especializados para fortalecer las habilidades de liderazgo a mediano o largo plazo. Como resultado el 38% de los empleadores en América Latina califica a sus supervisores como carentes de liderazgo y el 55% considera difícil encontrar profesionales con esta característica (Diario Gestión, 2018).

Hoy en día la región se va desarrollando paulatinamente, las micro y empresas aportan aproximadamente el 40% del PBI lo que genera un crecimiento económico para el país, con respecto a lo relacionado al empleo generan un 47%. En la región se cuenta con una gran cantidad de emprendedores, la mayoría de los cuales generan un bajo desempeño por falta de comprensión, desconocimiento y la falta de aplicación del liderazgo participativo.

Por lo expuesto se estableció como problema general ¿Qué relación existe entre el trabajo en conjunto y liderazgo participativo de los colaboradores en la Municipalidad de Huancabamba, Piura, 2022? Asimismo, se consideró los problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la motivación de los trabajadores en la municipalidad?, (b) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el involucramiento de los trabajadores en la municipalidad? (c) ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y las decisiones en los objetivos empresariales de los trabajadores en la municipalidad?

Por lo que el trabajo de investigación se basa en la justificación teórica según el autor Ayovi (2019) menciona que el trabajo en conjunto los objetivos en común que tienen los colaboradores a llevar a cabo un conjunto de actividades teniendo en cuenta la colaboración de los individuos en las organizaciones, para poder cumplir con las metas.

Así mismo tenemos a la justiciación metodológica formula mediante el método científico, empleando orígenes de comunicación para la obtención de resultados los cuales deben ser fidedignos hacia la investigación.

Por otra parte, presenta una justificación práctica porque el estudio trata de establecer la influencia entre las variables trabajo en conjunto y el liderazgo participativo mediante la recopilación de información, teniendo en cuenta la conducta de los colaboradores y con ello encontrar soluciones para mejorar la calidad del trabajo, (Mendoza, 2018)

Así mismo tiene justificación social, porque busca formas de mejorar el trabajo en equipo para los empleados del municipio, dependiendo de que cuenten con un liderazgo participativo o no en su trabajo y cómo va a influir su rendimiento laboral y estado emocional, a través de los cuales va a permitir que los colaboradores que no se identifican con su trabajo puedan identificar nuevas propuestas y así generar fidelidad y compromiso con la empresa. (Tafur, 2019)

Para poder dar solución a los problemas se detalló como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y liderazgo participativo de los trabajadores en la municipalidad provincial de huancabamba, Piura 2022. Asimismo, se detallaron como objetivos específicos (a) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación de los trabajadores en la municipalidad, (b) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el involucramiento de los trabajadores en la municipalidad, (c) Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las decisiones en los objetivos empresariales de los trabajadores en la municipalidad.

Del igual manera se puntualizó la hipótesis general: existe relación entre el trabajo en equipo y liderazgo participativo de los trabajadores en la municipalidad provincial de huancabamba, Piura, 2022. Se considero las hipótesis específicas: (a) Existe relación entre el trabajo en equipo y la motivación de los trabajadores en la municipalidad, (b) Existe relación entre el trabajo en equipo y el involucramiento de los trabajadores en la municipalidad, (c) Existe relación entre el trabajo en equipo y las decisiones en los objetivos empresariales de los trabajadores en la municipalidad.

II. MARCO TEÓRICO

En el enfoque local tenemos a Castillo & Rodríguez (2017) En su tesis finalizada, abundó sobre el objetivo común, conocer la conexión entre el compromiso del liderazgo y la obra pública, personal de la Dirección General de Población y Desarrollo del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable, 2016. 20 individuos, la muestra no es probabilística de 120 usuarios porque se utiliza esta variable. La investigación utilizó el método el razonamiento hipotético. La información se obtuvo de inmediato utilizando un diseño de nivel de correlación cruzada no probado. Esto se logró mediante la aplicación de una herramienta: el Cuestionario de Liderazgo Participativo. El estudio concluye que existe una muestra amplia para confirmar que el liderazgo participativo se asocia significativamente con el trabajo en conjunto.

Al mismo tiempo Callantes(2017), en su informe de investigación El propósito del estudio se desarrolló que determinar la relación entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo entre los colaboradores del Servicio de Información e Investigación Económica Agropecuaria. El trabajo se desarrolla en un tipo básico con un grado de correlación descriptivo bajo un diseño experimental y transversal. Se suponía la muestra de la población incluía a 50 funcionarios del Departamento de Investigaciones Económicas y Agropecuaria de la sede de Yauyos en Cercado de Lima. Se utilizaron dos herramientas para recolectar los datos. Uno para evaluar la variable 1: liderazgo participativo, el siguiente evaluar la variable 2: trabajo en equipo. El proceso de datos, se realizó con el software SPSS, versión 22. Los estudios descriptivos de correlación se realizaron con el coeficiente Rho de Spearman, resultando un coeficiente, $Rho = 0,467$, interpretemos esto como una relación flexible, entre variables, $\rho = 0,001$ ($p < 0.01$), rechazando la hipótesis nula. Por tanto, los resultados establecen una relación moderadamente directa entre la variable 1: liderazgo participativo y la variable 2: trabajo en equipo.

Mientras que Sosa, (2017), en su indagación tiene como *objetivo* del presente estudio establecer conexión entre el liderazgo participativo y trabajo en conjunto en los trabajadores de la organización Turística SKC S.A, la cual cuenta

con sesenta trabajadores, por lo que se describe una muestra no probabilística, ya que la cantidad es finita por ende se relaciona con la muestra. *La investigación* que utilizo fue el método hipotético deductivo, el enfoque es cuantitativo, aplicada, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. El resultado de análisis estadístico da a conocer la conexión $r = 0,923$, *se concluye que ambas variables*: Liderazgo participativo y trabajo en conjunto este valor indica que el nivel de correlación entre ambas variables es positiva alta. La significancia de $p = 0,000$ señala que es menor a 0,05, con una correlación significativa.

Por otra parte, desde el *enfoque nacional* tenemos a Carrasco (2018) en su informe de investigación lo detalla con el objetivo de definir la relación entre liderazgo participativo y trabajo en conjunto. La metodología utilizada es un diseño transversal no empírico en el marco de un enfoque cuantitativo. La muestra incluye a 72 funcionarios administrativos donde se ha aplicado la herramienta para recolectar información en una escala de Likert. Utilizando la estadística de la prueba rho de Spearman, el coeficiente fue 0,777 y el valor p fue inferior a 0,05, lo que es evidencia suficiente para decir que las dos variables están relacionadas, lo que indica que la participación del liderazgo mejora la moral del equipo.

Por otra parte, tenemos a Vizcarra (2017) en su informe de investigación establece que su objetivo es conocer la relación entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo. Estudio de tipo no empírico con un plan descriptivo transversal y correlacional. Una población de 70 colaboradores con una muestra de 15 funcionarios y 55 subordinados. Indique si existe una relación entre la participación, el comercio y el liderazgo en la organización y el trabajo general del empleado dentro de la organización.

Siguiendo a Mendoza (2017), Su investigación detalló con el objetivo de mostrar la conexión que existe entre el liderazgo participativo y el trabajo en conjunto. Los autores aplican un tipo de estudio correlacional con diseño correlacional - descriptivo no experimental. Utilizamos un total de 260 gerentes más una muestra no probabilística de 155 servidores públicos. A partir de los resultados obtenidos de los resultados del diagnóstico se investigan dos variables

como son el liderazgo participativo y la colaboración. Tras el procesamiento con métodos estadísticos, podemos señalar que existe relación alta, directa y significativa ($r = 0,854$) entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo. Concluya cuán importante es para los líderes poder comprometerse con sus empleados y lograr sus objetivos.

Asimismo, tenemos a Ángeles (2017) donde su *indagación es de tipo* no experimental y diseño correlacional, Concluyó que el trabajo en conjunto y el liderazgo participativo de los colaboradores urbanos en la provincia de Bolognesi se correlacionaron frecuentemente con $r = 0,530$. De manera similar, la prueba de hipótesis muestra que el valor de chi-cuadrado es mayor que el valor esperado de 23,651. Esto sugiere que el trabajo en conjunto y el liderazgo participativo tienen una relación e importancia directa. Por ende, incluso si el liderazgo participativo es suficiente, se dice que el trabajo en equipo mejora.

Al respecto, desde el enfoque internacional se encuentra a Toro (2017) en su investigación donde especifica como *objetivo* logrado fue analizar la importancia del Liderazgos participativo y Trabajo en conjunto y la optimización de resultados en las empresas generando procesos relacionales donde se puede evaluar cómo se desempeña en las organizaciones; *en* este estudio están centrados en la ventaja cuantitativa y subjetiva, donde la organización debe tener un trabajo en conjunto.

En cuanto a Parra (2017) En su ponencia presentó como objetivo investigar el liderazgo participativo del director y el trabajo en equipo de los profesores del colegio Bolívar, la ciudad de Tullio Febres Cordero, Mérida. Este estudio se desarrolló como parte del periodo descriptivo, y el diseño transversal, utilizando la población de este estudio construida por 14 directores y 120 docentes, se utilizó un muestreo aleatorio probabilístico estratificado, y se dice que la muestra está compuesta por 14 directores y 67 maestros Se utilizó un cuestionario de 32 ítems de varias opciones sobre las variables implicación en el liderazgo de los directores y trabajo en equipo de los docentes que arrojó un nivel de confianza de 0,97 según el coeficiente de Cronbach. El colegio Bolívar de la municipalidad Tullio Febres Cordero, Estado Mérida, Venezuela, concluyó que

existe una relación entre el liderazgo participativo y el trabajo en conjunto de docente.

Mientras que Aguilera (2018), en su investigación elaboró con el objetivo de conocer el liderazgo participativo y el trabajo en conjunto de los trabajadores de las instituciones educativas de la Fundación Crear Futuro tanto cuantitativa como cualitativamente, en conclusión, el estudio fue: Las 12 variables por las cuales se evalúa el liderazgo participativo a menudo se agrupan en subsecciones interrelacionadas. Es decir, las variables tienen un nivel de correlación de $r = 0,42$ con un nivel significación del coeficiente de Spearman de $p = 0,000$, lo que indica que p es 3, menor que 0,05. Esto indica que hay una respuesta entre las dos variables. Por otro lado, las 10 variables directas restantes muestran relaciones bastante débiles entre ellas. Las personas a las que realizamos las encuestas expresaron un rechazo específico a las oraciones contenidas en las variables indirectas, y hombres y mujeres se expresaron utilizando términos parecidos en todas las variables directas.

Con respecto a León (2017) Su artículo detalló el propósito de identificar la contribución del compromiso del liderazgo, la comunicación y el trabajo en conjunto al entorno de la organización. Categorizado en: Descripciones - Descripciones y Casos de Estudio. Mencionar y concluir que la principal fuente de vida de las empresas hoy en día es el capital humano

Por último, tenemos a Chávez (2017) su trabajo elaboró como objetivo definir el papel del liderazgo participativo para influir en los asuntos públicos, y analizó a las PYMES de Ecuador como contribuyentes a su progreso y competitividad. La investigación avanza en este proceso desde una perspectiva teórica e intenta comparar diversas teorías, como la implicación del liderazgo como factor de incidencia laboral, con un 70%. Soy consciente de lo siguiente. Los Pioneros de la Asociación entienden el impacto que las áreas de actividad tienen en las organizaciones. Existe una conexión entre ser un líder inclusivo y mejorar el espíritu de equipo de tus colaboradores.

En cuanto a la variable *Trabajo en conjunto* Ayoví(2019) El trabajo es aquel donde se persigue los objetivos en común que tienen tanto los colaboradores para cumplir las metas de manera conjunta.

Seguidamente se detalla las dimensiones del *Trabajo en equipo* como *primera dimensión se considera la organización*, Comienza con una empresa o agencia como grupo asignando trabajo, definiendo el trabajo y distribuyéndolo a grupos de empleados para hacerlo de la manera más rápida y precisa posible. Es por esto los indicadores son: *Estructura*: indicador que Debe mostrar un diagrama del trabajo a desarrolla un conjunto, incluir ilustraciones y asignarse considerando la cantidad de individuos que contribuyen al equipo y sus habilidades superiores. *Documentación*: es aquel que evalúa si una organización cuenta con la documentación correcta respecto a la consecución de objetivos. *Procedimientos*: este indicador Las organizaciones y los empleados deben tener y ser conscientes de los pasos necesarios para lograr los objetivos. (Torrelle et al, 2017)

Como *segunda dimensión se tiene a los objetivos en común del trabajo en equipo*: Surge del fin común que un empleado o trabajador necesita para realizar actividades en conjunto. Deben compartir objetivos a alcanzar y lograr resultados positivos para la empresa en su conjunto. Compartir metas y desarrollarlas adecuadamente. (Ayoví, 2019). Por lo consiguiente los indicadores son: *Claridad de objetivos*: señala que una empresa debe trabajar de manera articulada sin saber las metas que se tienen que alcanzar los trabajadores, para ello se necesita indicadores que permita medir diferentes metas. Tener un objetivo claro te ayudará a saber qué debes hacer y cómo debes hacerlo para alcanzarlo. (Abdul, 2019). *Comunicación asertiva*: indicador Destinado a medir la capacidad de un individuo o individuos para expresar sus opiniones, deseos y sentimientos sobre algo de forma clara y directa con el fin de orientar las relaciones comunicativas en un espacio de trabajo colaborativo. (Romero-Ramírez y Castillo-Abdul, 2019). *Cumplimiento de objetivos en común*: mide que toda la responsabilidad asignada al equipo se haga de manera eficiente y rápida. Además, el logro de las metas debe demostrar calidad en sus resultados, y en ese sentido, requiere motivación, liderazgo e interacción de empleados. (Sucari y Quispe, 2019).

Seguidamente la *tercera dimensión se tiene a la sinergia:*

Esto incluye la colaboración en el trabajo en equipo, donde todos contribuyen a lograr las metas establecidas. Con esto en mente, se deben tomar acciones coordinadas entre los trabajadores que quieran compartir su visión, planificar conjuntamente e implementar el trabajo en equipo. (Pérez y Azzollini, 2017). A continuación, se detalla los siguientes indicadores: *Cooperación en equipo:* Mide el apoyo mutuo entre empleados motivados que ayudan a articular los esfuerzos individuales con mayor claridad. (Sánchez, Díaz, y Cintra, 2020). *Visión compartida:* señala que todos los esfuerzos que se ha realizado debe tener las mismas coordenadas y algunos no deben estar solos desde el inicio de los trabajadores. (Díaz, y Cintra, 2020). *Planeación conjunta:* indicador que se refiere a las jerarquías y las cadenas de mando deben desmantelarse cuando se trabaja en conjunto, porque todos se alinean al mismo derecho de brindar sus opiniones sobre lo sucedido. (Pérez y Azzollini, 2017).

De igual manera, se presentan las bases teóricas que fundamentan a la segunda variable *Liderazgo participativo*, Tannembaum (2018) quien nos dice que es un efecto relacional realizado en una situación y organizado a través de un procedimiento de correspondencia para lograr uno o más objetivos.

Seguidamente se detalla las dimensiones de la variable *Liderazgo participativo*, como primera dimensión tenemos a la *Motivación*, tenemos a González (2018) nos dice que son procedimientos que se ven reflejados en las personas mediante la interacción establecida tanto el hombre con el mundo porque previenen las actividades del sujeto incluyendo practicas a realizar actos hacia un fin que es necesario. Se presentan los indicadores: *Compensación*, es el monto de remuneración cancelada a los colaboradores en base a sus servicios (Mondy & Noe, 2019). *Seguridad en el puesto*, es una disciplina que se da a conocer a la hora de prevenir los riesgos laborales, cuyo fin es la adopción de las medidas de las acciones correspondientes para advertir los riesgos laborales (Ferro, 2020). *Oportunidades de desarrollo*, es un esfuerzo formalizado y continuo enfocado en desarrollar trabajadores más calificados (Gómez & Balkin, 2019).

Como segunda dimensión tenemos a *Involucramiento*, que implica la

existencia de estructuras o mecanismos organizacionales que utilizan los talentos de los colaboradores para informar en las disposiciones en su lugar de trabajo. (Wanyonyi, 2017). A continuación, se detalla los siguientes indicadores: *Atención*, es la capacidad de crear, seleccionar, mandar y conservar el horizonte adecuado de activación para dar a conocer la información relevante. (Rueda, 2021). *La implicancia en soluciones de problemas* nos dice que es el grado en que el Problema afecta al lugar de trabajo y a los Clientes de adentro y/o los de afuera. (Perales, 2018).

Al final, como tercera dimensión tenemos a *Decisión en los objetivos*, son aquellas que se toman para llevar a cabo la gestión del día a día de la empresa, es decir, las metas a alcanzar son de corto plazo o inmediatas. (Bastons, 2021). A continuación, los indicadores son: *Analizar*, es un proceso mediante el cual se descompone un conjunto en sus elementos más simples con el fin de identificarlo, clasificarlo y comprender los principios de funcionamiento de su movimiento. (Berg, 2020). *Reflexionar*, es el proceso de pensar cuidadosamente sobre algo para llegar a una conclusión. (Berte, 2017). *Resuelve*, implica el procedimiento de resolución de una complicación. (Durán, 2018)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Lopez (2018) indica que el enfoque cuantitativo es el contraste de teorías que ya existentes y están basadas en una variedad de hipótesis, por lo que se requiere una muestra, ya sea aleatoria o discriminada pero representan una población de estudio.

Por su lado Vásquez (2020) manifestó que la investigación aplicada se basa en encontrar respuestas a un problema definido, así como encontrar respuestas definitivas a preguntas específicas, es decir, la investigación aplicada hace énfasis en la resolución de problemas prácticos.

Por otra parte el diseño no experimental debido a que no manipulan las variables, por lo que su comportamiento únicamente en el contexto (Galindo 2018).

Otra forma de contribuir, Risco (2020) señala que la investigación es correlacional porque se utiliza cuando el objetivo es dar entre dos o más conceptos, en un determinado contexto. Asocia variables basadas en un patrón predecible para una población. Es transversal ya que las variables de investigación se dan en un tiempo determinado.

Finalmente, el estudio tiene un enfoque mixto, como lo señala Ocampo (2019), que es un proceso de recopilación, análisis y vertido de datos de ambas herramientas cuantitativas (encuesta) así como cualitativas (entrevista) para complementar los resultados de la investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Para la variable en estudio, Trabajo en Equipo: según Ayovi, (2019) menciona que trabajar se da de los objetivos que existen en los colaboradores en para desenvolver un conjunto de actividades.

Por otro lado, la operacionalización de la variable es el análisis del Liderazgo Participativo que permite medir en: organización, objetivos en común, sinergia. se evaluará en base a la encuesta, como instrumento un cuestionario con escala ordinal. Donde mediremos a los indicadores: estructura, documentación,

procedimientos, comunicación, cumplimiento de objetivos, cooperación, visión compartida, planeación conjunta.

Para la variable en estudio Liderazgo participativo, tenemos a Núñez, (2017) señala que es un proceso relacional entre las personas, teniendo en cuenta la participación de los trabajadores de la organización, para lograr las metas planteadas.

Por otro lado, la operacionalización de la variable Liderazgo participativo se dimensiona en: motivación, involucramiento, decisión en los objetivos, las cuales se evaluarán mediante la encuesta, donde mediremos a los indicadores: compensación, seguridad en el empleo, oportunidades de desarrollo, la atención, la implicancia en soluciones de problemas, analiza, reflexiona resuelve.

3.3. Población Muestra y Muestreo

Con respecto, Gomez (2019) manifiesta que la localidad es un conjunto de circunstancias, definidas, limitadas y accesibles, que conformarán para la elección de una muestra que cumpla con criterios predefinidos, en este sentido, la encuesta se aplico a 35 colaboradores del municipio, 6 trabajadores del área de Administración, 4 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Socio Económico, 8 colaboradores del área de Contabilidad. 7 colaboradores de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, 4 empleados del área de Gestión Ambiental y 6 colaboradores del área de Recursos Humanos.

Los criterios inclusion, los que realiza la encuesta a todo el personal Municipal.

Por su parte, Hernández. (2018) indica que cuando la localidad es menor de cincuenta personas, es igual a la misma. Por lo tanto, esta muestra es igual a 35 empleados del municipio de Huancabamba - provincia de Piura.

El muestreo aplicado en el estudio es no probabilístico, ya que las personas son seleccionados de acuerdo a las características para desarrollar la encuesta.

La unidad de analisis: esta conformada por los trabajadores de la municipalidad Huancabamba – piura.

3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Por su parte, Roldan (2018) manifiesta que la encuesta es uno de los métodos de investigación social que utilizan los estudiosos cuando quieren recolectar datos, es decir, encuestar, se convierte en una diligencia cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. La investigación aplicará una encuesta a los colaboradores de la ciudad de Huancabamba donde obtendrá información sobre el trabajo en conjunto y el liderazgo participativo.

Se define una conversación dada hacia un propósito específico, es útil en la investigación para la cogida de datos (Bravo, 2018). En la investigación se entrevistara a los colaboradores de oficinas administrativas de la Municipalidad Porvincial de Huancabamba y así conocer sus apreciaciones en base al tema en estudio.

De acuerdo con Muñoz (2018) manifiesta que la encuesta es medio en las ciencias para la recolección y registro de datos, también es una técnica que puede incluir aspectos cuantitativos y cualitativos. El estudio aplicará un cuestionario a los colaboradores del Municipio de Huancabamba, de acuerdo a la escala de likert, los ítems se construirán de acuerdo a los indicadores de ambas variables en estudio los mismos que se aplicaron a los 20 colaboradores. Asimismo, la validación del cuestionario se realizará con el asesoramiento de expertos administrativos.

La guía de entrevista no es un protocolo organizado, es una lista de áreas generales a cubrir con cada pieza de información, en la situación de la entrevista, cómo el entrevistador decide hacer preguntas y cuándo hacerlas, la guía de entrevista es solo para preguntas sobre ciertos. La guía de entrevista se aplicará a las áreas administrativas por lo que comprenderá preguntas sobre trabajo en equipo y liderazgo participativo.

Escala de Valoración del coeficiente Alpha de Cronbach

Rangos	Confiabilidad
>0,90	Excelente
0,80 a 0,90	Alta
0,70 a 0,80	Moderada
0,60 a 0,70	Baja
0,50 a 0,60	Muy Baja
<0,5	Inaceptable

Nota: La tabla indica la escala de valoración del coeficiente de Alpha de Cronbach, tomado de Ruiz (2018).

Prueba de fiabilidad para la variable Trabajo en Equipo

Tabla 1

Alpha de Cronbach para la variable Trabajo en Equipo

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	24

Nota. Tabla 1 se puede apreciar que fueron analizados 35 datos que corresponden a los manuales de la muestra de estudio, ninguno fue excluido. Se puede apreciar que para 24 interrogantes el cuestionario de la variable *Trabajo en Equipo* se alcanzó un valor para el test de Alpha de Cronbach de $0.919 > 0.70$, garantizando la fiabilidad de la escala.

Prueba de fiabilidad para la variable Liderazgo Participativo

Tabla 2

Alfa de Cronbach Liderazgo Participativo

	N	%
Casos Válido	35	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	35	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	24

Nota. Tabla 2 han sido analizados 35 datos que corresponden a los elementos de la muestra en estudio, ninguno fue excluido. se observa que para 24 interrogantes formuladas sobre la variable *Liderazgo Participativo*, el valor con el test de Alfa de Cronbach de $0.925 > 0.70$ exigible, finalmente el instrumento tiene excelente consistencia interna.

3.5. Procedimiento

El trabajo de investigación previamente se solicitó los permisos a la entidad, quienes dieron la autorización respectiva, luego se coordinó con los responsables de las áreas administrativas para la aplicación de los instrumentos de investigación, se realizará de manera presencial a los trabajadores, después de aplicado el instrumento se procederá a agrupar y ordenar los datos de acuerdo a cada variable. Para el análisis de datos se utilizará el programa SPSS versión 26 y Microsoft Excel, es posible obtener de ello tablas de frecuencia o gráficos para su posterior análisis e interpretación, a través de los cuales permitirá medir la apreciación de los trabajadores sobre el tema de investigación, los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores del Municipio serán procesados mediante el programa

SPSS versión 26, donde se obtendrá las frecuencias absolutas o relativas por cada una de las interrogantes plasmadas en el cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Cervera (2018) manifestó que se utilizó una herramienta analítica al hacerlo. Los datos son obtenidos de diferentes fuentes se analizan para llegar a una conclusión.

Los datos del cuestionario se obtuvieron de los colaboradores del municipio, para luego ser procesados por el programa SPSS versión 28, se obtuvo la frecuencia absoluta para las interrogantes, posteriormente fueron consolidadas por cada dimensión de las variables.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se priorizó la aplicación de valores y principios en base a derechos de autor, por lo que la información planteada ha sido manejada de forma correcta, así mismo la preservación de autoridad, conforme a la peculiaridad de la investigación se consideraron los aspectos éticos que son indispensables cuando se trabaja con personas.

IV. RESULTADOS

1. Análisis descriptivo univariado

Tabla 3

Tabla de frecuencias de la variable Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Baja	4	11,4	11,4	11,4
	2 Media	14	40,0	40,0	51,4
	3 Alta	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

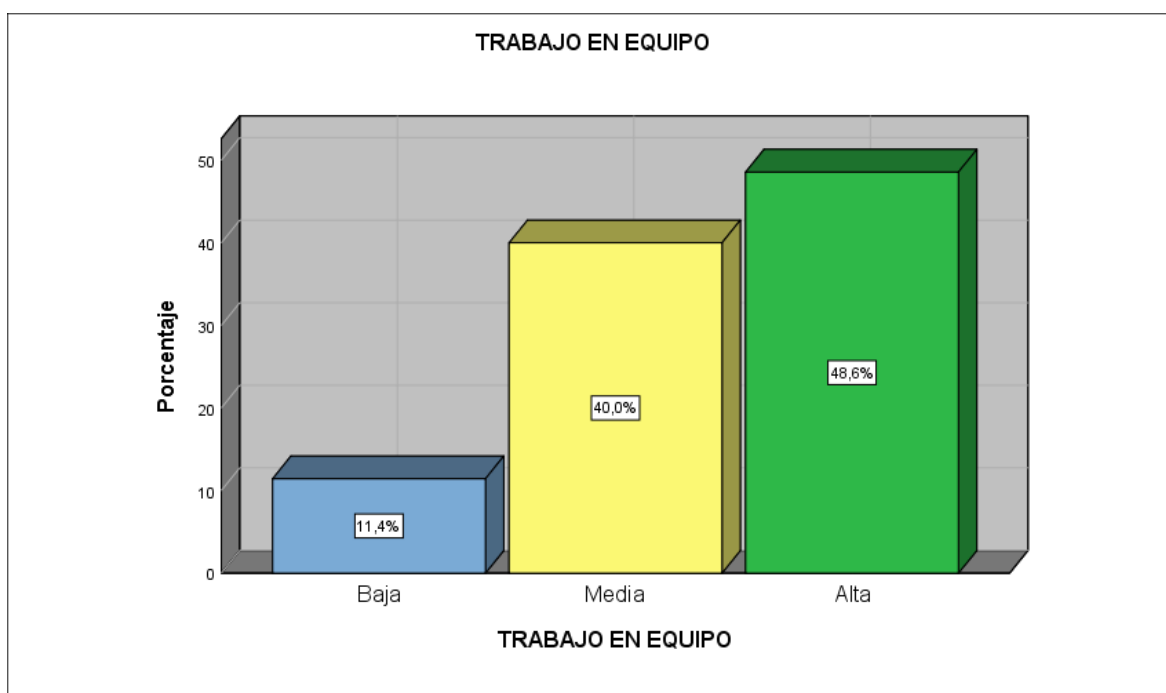


Figura 1. Histograma de frecuencias de la variable Trabajo en Equipo

Nota. Tabla 3 figura 1, el 100% de los encuestados; 48.6% afirma que la Municipalidad Provincial de Huancabamba existe excelente *Trabajo en equipo*, por lo cual lo califican como *Alto*, beneficiando positivamente a las personas que allí laboran. Asimismo, el 40% manifestó tener un nivel *Medio* de *Trabajo en Equipo*. Sin embargo, el 11.4% de las personas encuestadas en la Municipalidad Provincial de Huancabamba afirman tener mal desempeño en el *Trabajo en Equipo*.

Tabla 4

Tabla de frecuencias del Liderazgo Participativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Baja	8	22,9	22,9	22,9
	2 Media	17	48,6	48,6	71,4
	3 Alta	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

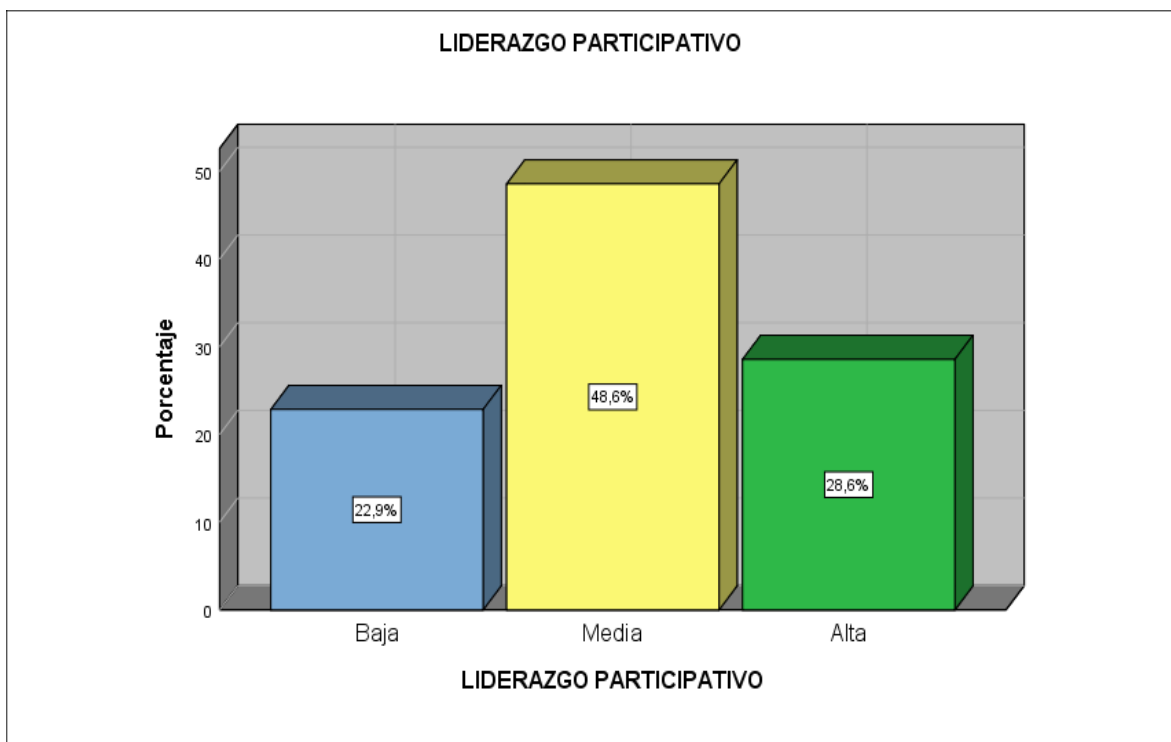


Figura 2. Histograma de frecuencias de la variable Liderazgo Participativo

Nota. Tabla 4 figura 2, se obtuvo el 100% de las personas encuestadas; 48.6% respondió que si se da, *Liderazgo Participativo* categorizado con nivel *Medio* en el ambiente laboral de la Municipalidad de Huancabamba. Asimismo, el 28.6% de encuestados señaló que existe elevado *Liderazgo Participativo*, categorizándola con el nivel *Alto*. Sin embargo, el 22.9% afirma que se aprecia escaso *Liderazgo Participativo* en el ambiente laboral de la Municipalidad de Huancabamba, categorizándolo con un *Bajo nivel*.

Tabla 5

Tabla cruzada entre las variables Trabajo en Equipo y Liderazgo Participativo

Tabla cruzada Trabajo en Equipo*Liderazgo Participativo

% del total

		LIDERAZGO PARTICIPATIVO			Total
		1 Baja	2 Media	3 Alta	
TRABAJO EN EQUIPO	1 Baja	5,7%	5,7%		11,4%
	2 Media	11,4%	20,0%	8,6%	40,0%
	3 Alta	5,7%	22,9%	20,0%	48,6%
Total		22,9%	48,6%	28,6%	100,0%

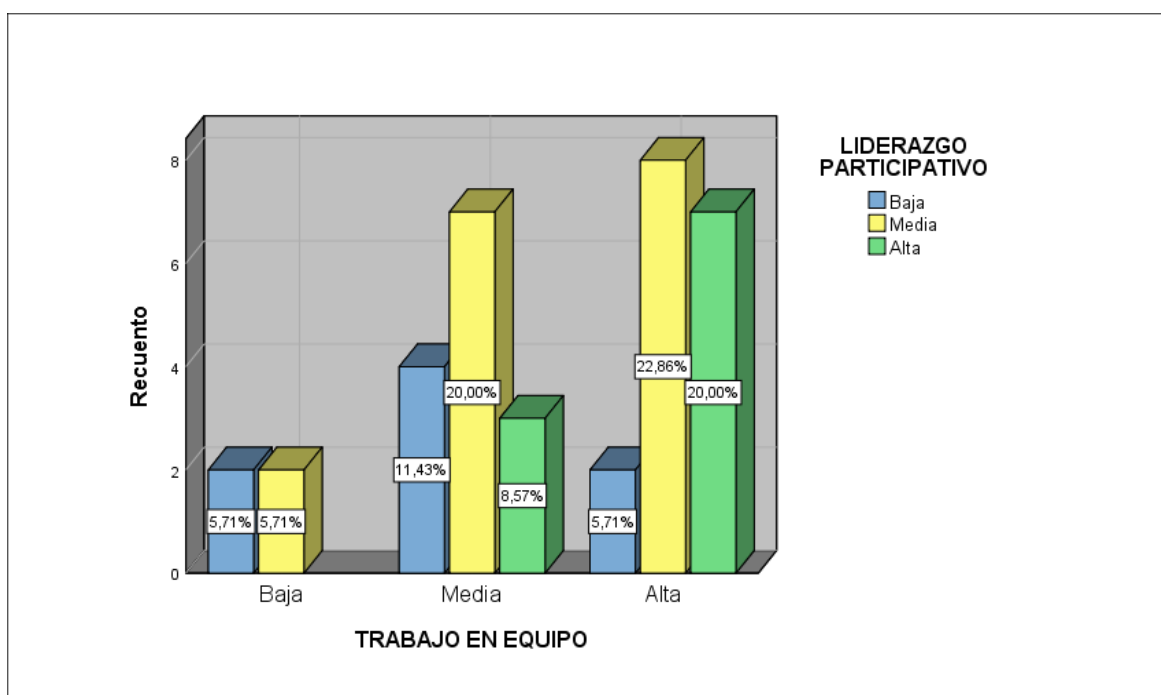


Figura 3. Histograma de frecuencias del Trabajo en Equipo y Liderazgo Participativo

Nota. Tabla 5 figura 3, el 100% de individuos encuestados el 22.9% manifestó que cuando se da elevado trabajo en conjunto se presenta un nivel medio de liderazgo participativo. Asimismo, el 20% manifiestan que cuando se presenta un nivel medio de trabajo en conjunto se categoriza del mismo modo en el liderazgo participativo, en tanto, cuando se presenta nivel alto de trabajo en conjunto también se tiene elevado liderazgo participativo, expresaron el 20% de encuestados. Además, el 11.4% afirmó que cuando se tiene un nivel medio de trabajo en equipo se obtiene como resultado un bajo liderazgo participativo. Asimismo, el 8.6% afirma que cuando se presenta un nivel medio de trabajo en equipo se presenta elevado

liderazgo participativo. No obstante, el 5.7% señaló que cuando se presenta escaso trabajo en equipo se debe al escaso liderazgo participativo o también cuando se observa un nivel medio de este último. También se puede notar que el 5.7% respondió que cuando hay escaso liderazgo participativo se tiene que tener un elevado trabajo en equipo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,758 ^a	4	,313
Razón de verosimilitud	5,665	4	,226
Asociación lineal por lineal	4,602	1	,032
N de casos válidos	35		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,91.

Tabla 6

Tabla cruzada entre el trabajo en equipo y la motivación

Tabla cruzada Trabajo en Equipo*Motivación

% del total		MOTIVACION			Total
		1 Baja	2 Media	3 Alta	
TRABAJO EN EQUIPO	1 Baja	8,6%	2,9%		11,4%
	2 Media	17,1%	11,4%	11,4%	40,0%
	3 Alta		25,7%	22,9%	48,6%
Total		25,7%	40,0%	34,3%	100,0%

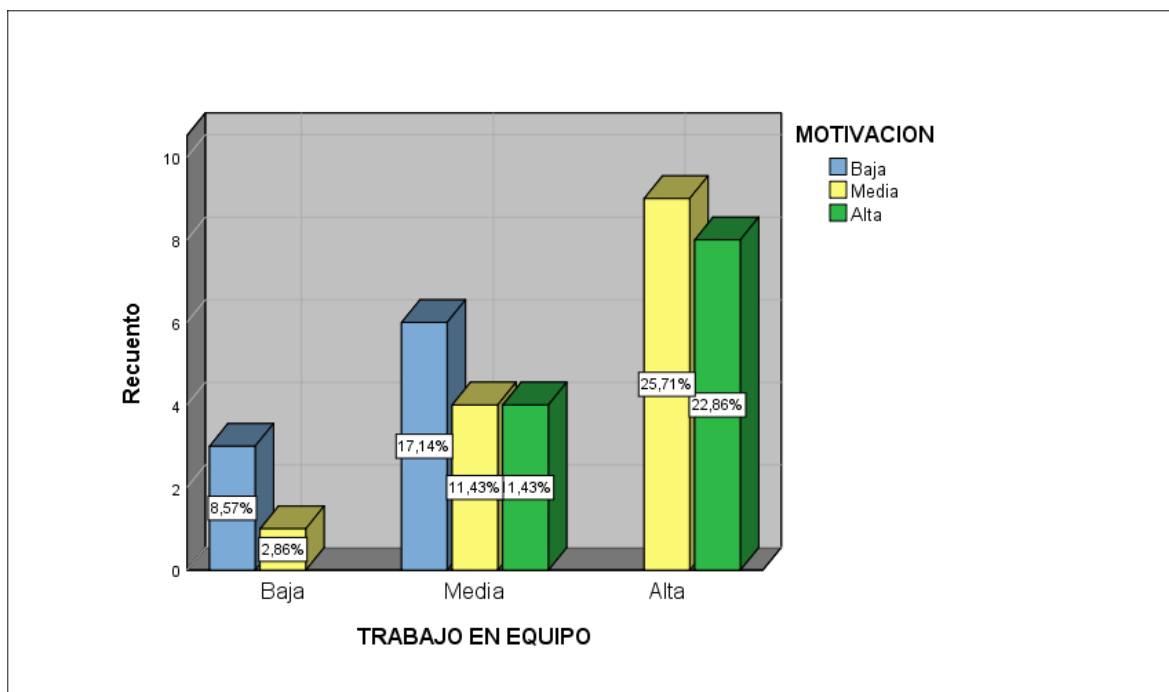


Figura 4. Histograma del cruce entre la variable trabajo en equipo y la dimensión motivación.

Nota. tabla 6 figura 4, se tiene el 100% de individuos muestreados; 25.7% señala que cuando se tiene un nivel medio de compensación, seguridad en el empleo, y oportunidades de desarrollo categorizadas en la dimensión motivación se produce un elevado trabajo en conjunto en la que se tendrá muy buena colocación basada en la comunicación asertiva y cooperación en equipo. Asimismo, el 22.9% de los empadronados respondió que cuando se tiene una elevada motivación también se logra un muy buen trabajo en equipo. En tanto, el 17.1%, expresa que cuando se tiene baja motivación se alcanza un nivel medio de trabajo en equipo. No obstante, cuando se tiene un nivel medio o alto de motivación, el 11.4% respondió que en ambos casos se tiene un nivel medio de trabajo en equipo. También notamos que el 11.4% de los encuestados que cuentan con motivación media pueden desempeñar trabajos en equipo en un nivel medio, por otro lado, cuando se tienen niveles medios o bajos de motivación habrá escaso trabajo en equipo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,458 ^a	4	,009
Razón de verosimilitud	17,574	4	,001
Asociación lineal por lineal	9,906	1	,002
N de casos válidos	35		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,03.

Tabla 7

Tabla cruzada entre el trabajo en equipo y el involucramiento

Tabla cruzada Trabajo en Equipo*Involucramiento

% del total

		INVOLUCRAMIENTO			
		1 Baja	2 Media	3 Alta	Total
TRABAJO EN EQUIPO	1 Baja	5,7%	5,7%		11,4%
	2 Media	14,3%	14,3%	11,4%	40,0%
	3 Alta	5,7%	17,1%	25,7%	48,6%
Total		25,7%	37,1%	37,1%	100,0%

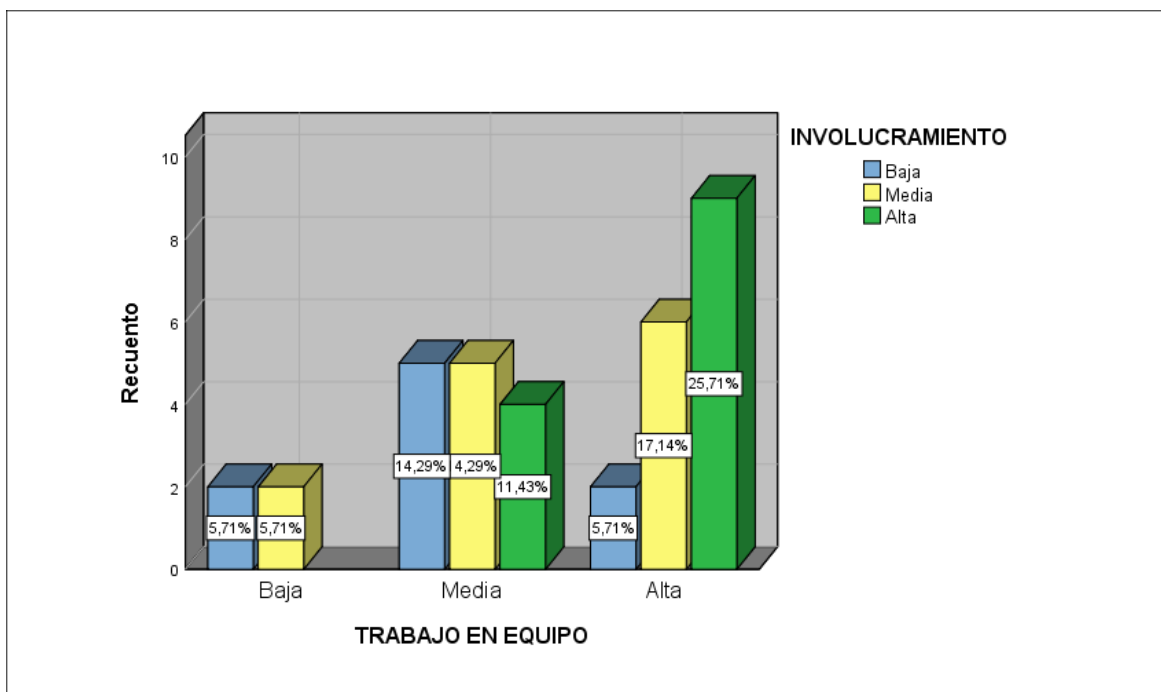


Figura 5. Histograma entre el cruce de la dimensión Involucramiento y la variable Trabajo en Equipo.

Nota. tabla 7 figura 5, hallamos el 100% encuestados, 25.7% afirma que tienen elevados niveles de involucramiento, mediante buena atención e implicancia en soluciones de problemas, se produce un excelente trabajo en equipo ya que se tiene muy buena organización que coopera por concretizar los objetivos en común. También el 17.1% respondió que cuando se demuestra un nivel medio de involucramiento se logra un muy buen trabajo en equipo. En tanto, el 11.4% demuestra que cuando se encuentra un nivel de involucramiento medio o bajo se obtiene un nivel bajo de trabajo en equipo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,855 ^a	4	,210
Razón de verosimilitud	7,282	4	,122
Asociación lineal por lineal	5,511	1	,019
N de casos válidos	35		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,03.

Tabla 8

Tabla cruzada de la variable trabajo en equipo y la dimensión decisión de objetivos

Tabla cruzada Trabajo en Equipo*decisión de Objetivos

		DECISIÓN DE OBJETIVOS			Total
		1 Baja	2 Media	3 Alta	
TRABAJO EN EQUIPO	1 Baja	8,6%	2,9%		11,4%
	2 Media	8,6%	17,1%	14,3%	40,0%
	3 Alta	5,7%	20,0%	22,9%	48,6%
Total		22,9%	40,0%	37,1%	100,0%

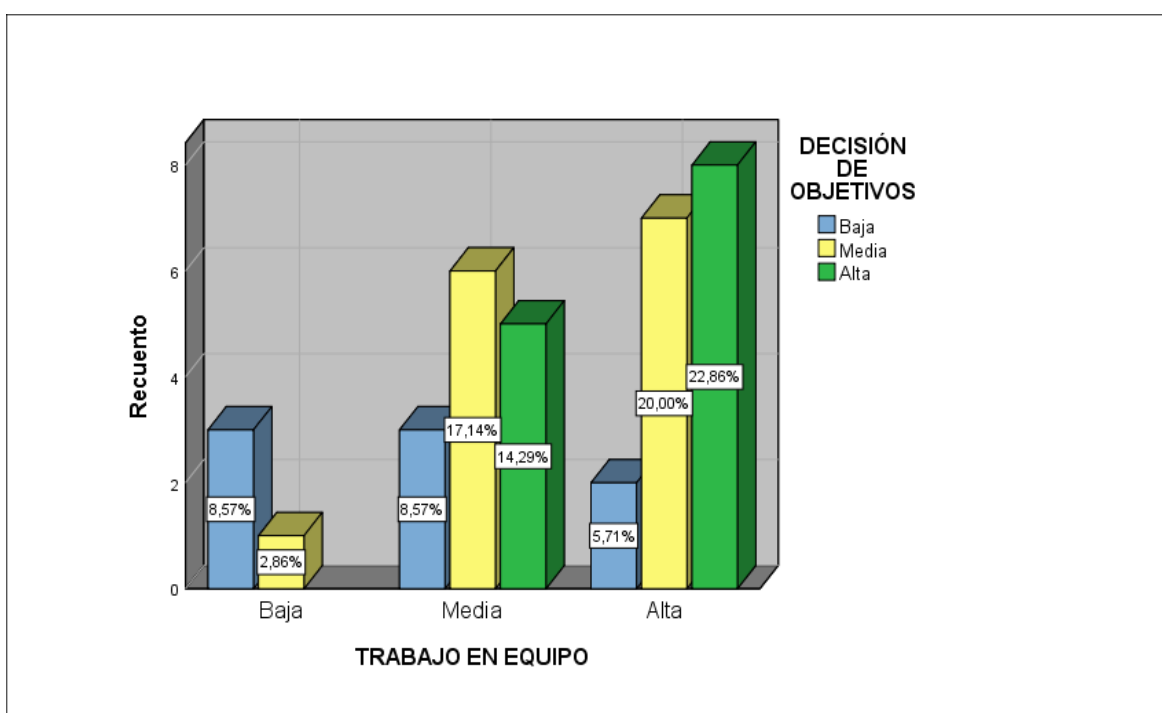


Figura 6. Histograma del cruce de la variable trabajo en equipo y la dimensión decisión de objetivos.

Nota. Tabla 8 figura 6 observamos el 100% las personas encuestadas, el 22.9% que desempeñan un elevado trabajo en equipo favorece en nivel alto a la toma de decisión de objetivos, mediante una mejor organización que coopera y se comunica asertivamente para lograr un mejor análisis, reflexión de los objetivos y poder llegar concretizarlos. Asimismo, el 20%, afirman que cuando se presenta un elevado trabajo en equipo se puede lograr un nivel medio de decisión de objetivos.

Tabla 9*Prueba de hipótesis general*

			Correlaciones	
			TRABAJO EN EQUIPO	LIDERAZGO PARTICIPATIVO
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,360*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	35	35
	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Coeficiente de correlación	,360*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Tabla 9, determinó que hay relación existe Coeficiente Correlación Spearman (ρ) igual a 0.360, existe una relación positiva media, lo que indica que cuando aumenta el liderazgo participativo. Aumenta el Trabajo en conjunto en la Municipio encontrando relación directa entre las dos variables. Se obtuvo un nivel de significancia bilateral igual a $0.033 < 0.05$, por ende, se acepta la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, hay correlación significativa entre el Trabajo en Equipo y el Liderazgo Participativo en el Municipio con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			TRABAJO EN EQUIPO	MOTIVACION
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Tabla 10, encontró Coeficiente Correlación Spearman (ρ) igual a 0.521, que existe correlación positiva considerable, indica que cuando incrementa la motivación también incrementará el Trabajo en Equipo en el municipio evidenciando la relación directa que hay relación entre las dos variables. se obtuvo un nivel significancia bilateral igual a $0.001 < 0.01$, se aceptó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula, existe una correlación altamente significativa entre el Trabajo en conjunto y la Motivación en municipio nivel de confianza del 99%.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
		TRABAJO EN EQUIPO INVOLUCRAMIENTO		
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,400*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	35	35
	INVOLUCRAMIENTO	Coeficiente de correlación	,400*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Tabla 11, se encontró un Coeficiente Correlación de Spearman (ρ) igual a 0.400, aceptamos correlación positiva media, lo que nos indica que cuando incrementa el Involucramiento también incrementará el Trabajo en conjunto en municipio, evidenciando la relación directa que se da entre las dos variables. Se obtuvo un nivel de significancia bilateral igual a $0.017 < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, afirmando que hay una correlación prudente entre el *Trabajo en Equipo* y el *Involucramiento en el Municipio de Huancabamba*, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla 12**Prueba de hipótesis específica 3**

Correlaciones				
			TRABAJO EN EQUIPO	DECISIÓN DE OBJETIVOS
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,351*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	35	35
	DECISIÓN DE OBJETIVOS	Coeficiente de correlación	,351*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Tabla 12, existe Coeficiente Correlación de Spearman (ρ) igual a 0.351, existe correlación positiva media, indica que cuando incrementa la Decisión de Objetivos también incrementará el Trabajo en conjunto en municipio, hay relación directa entre las dos variables. Resalta un nivel de significancia bilateral igual a $0.039 < 0.05$, aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, afirmando que hay una correlación significativa entre el *Trabajo en Equipo* y la *Decisión de Objetivos en la Municipalidad Provincial de Huancabamba*, con un nivel de confianza del 95%.

V. DISCUSIÓN

De las deducciones obtenidos por uso del software v. 25 en la tabla 12 se observa el trabajo en conjunto mantiene una asociación muy baja con la motivación lograron un Rho de Spearman de 0.521, se alcanzó una sigma bilateral menor a 0.05 señalando que la colocación es anormal, una estadística no paramétrica llamada regresión ordinal para probar la hipótesis, al momento que trabajar en grupo no se sienten cómodos, eso significa sin motivados y no puedan cumplir con lo establecido.

Estos datos confirman lo señalado por Sosa, (2017) encontrando que la motivación es baja, ya que en toda organización los trabajadores deben estar motivados porque si están motivados traerá consigo que trabajen eficientemente en su centro de trabajo para que puedan trabajar en equipo, asimismo se obtuvo un Rho = 0.521,

En cuanto a la hipótesis específica 1, se determinó que hay relación entre el trabajo en conjunto y la motivación de colaboradores en municipio. Por el resultado obtenido se deduce el coeficiente de Spearman ($\rho = 0$), con un nivel de significancia menor ($p = 0.000 < 0,05$). Hay correlación positiva moderada entre la variable trabajo en conjunto y la dimensión.

A través del uso del software v. 25 en la tabla 13 observa que el trabajo en conjunto mantiene una asociación muy baja con el involucramiento con un Rho de Spearman de 0.400, alcanzó una sigma bilateral menor a 0.2 señalando la colocación es anormal, se usa estadística no paramétrica llamada regresión ordinal para probar la hipótesis, cuando la motivación intrínseca es escasa se eleva la productividad de manera débil.

Estos datos confirman lo señalado por Ángeles, (2017), encontrando que el trabajo en equipo es bajo, ya que en toda empresa los trabajadores de la municipalidad al no sentirse cómodos por el mismo clima laboral por las diferentes circunstancias hacen que no se involucren debidamente trayendo consigo no cumplir las metas propuestas por la falta de compromiso que puede tener el trabajo en equipo, asimismo se obtuvo un Rho = 0.400, demostrando que el trabajo en equipo tiene baja relación con el involucramiento existiendo una relación baja.

En cuanto a la hipótesis específica 2, determinó que hay relación significativa entre el trabajo en equipo y el involucramiento de trabajadores del Municipio, La

cual se afirma por el resultado obtenido en el coeficiente de Spearman ($\rho = 0$), con un nivel de significancia menor. Esto señala que hay una correlación baja entre la dimensión involucramiento y la variable trabajo en equipo

De los resultados obtenidos a través del uso del software v. 25 en la tabla 14 el trabajo en conjunto mantiene una asociación muy baja con el involucramiento, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.351, una sigma bilateral menor a 0.5 demostrando que la distribución es anormal, usa una estadística no paramétrica llamada regresión ordinal para probar la hipótesis, manifestando que cuando la motivación intrínseca es escasa, aumenta la productividad de manera débil.

Estos datos confirman lo señalado por Toro, (2017), encontrando que el trabajo en equipo es bajo, ya que en toda empresa los trabajadores de la municipalidad al no sentirse cómodos por el mismo clima laboral por las diferentes circunstancias hacen no tengan fijos los objetivos que se quiere llegar a cumplir trayendo consigo que no tomen una buena decisión perjudicando así al equipo y a la vez a la Municipalidad, asimismo se obtuvo un $\rho = 0.351$, demostrando que el trabajo en equipo tiene baja relación con la decisión de objetivos

En cuanto a la hipótesis específica 3, si hay relación significativa entre trabajo en conjunto y decisión de objetivos de los colaboradores en el municipio se alega por el resultado obtenido en el coeficiente de Spearman ($\rho = 0$), con un nivel de significancia menor. Hay una correlación baja entre la dimensión decisión de objetivos y la variable trabajo en conjunto.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que el trabajo en conjunto está relacionado de manera positiva con el Liderazgo participativo de los colaboradores en municipio. Para ello el estudio de la prueba de Rho Spearman demostró que el sig. (Bilateral) obtenido fue 0,5, menor al margen de error, la relación es excelente con un resultado de 0.380, significa, cuando más se trabajen en conjunto se incrementara el nivel de liderazgo participativo.

Segunda: Se concluye que el trabajo en conjunto se relacionó de forma positiva con la motivación de la Municipalidad de Huancabamba, los resultados señalan donde el sig. (Bilateral) fue de 0,002 menor al margen de error 0,05 el grado de correlación fue de 0,521, significa que se debe trabajar en conjunto, así mismo motivados desea manera logren los objetivos establecidos.

Tercera: Se logró comprobar que el trabajo en equipo se relacionó significativamente con el involucramiento de colaboradores del municipio. Esto fue debido a que el sig. (Bilateral) fue 0,017 menor al margen de error de 0,05. el grado de correlación es de 0,400 cuando mayor sea el trabajo en conjunto los mismos trabajadores se van a sentir más involucrados con el Municipio cumpliendo así todas las metas.

Cuarta: Y para terminar se logró comprobar que el trabajo en conjunto se relacionó significativamente con la decisión de objetivos de los colaboradores de municipio. Esto fue en base a que el sig. (Bilateral) fue 0,030 menor al margen de error de 0,05, el grado de correlación es de 0,351. Cuando mayor el trabajo en conjunto los mismos colaboradores van a saber tomar una buena decisión en cuestión de los objetivos que plantea la Municipalidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A la oficina de recursos humanos que realicen evaluaciones a los jefes de Área para garantizar que tengan la competencia adecuada para desempeñar el rol.

Segundo: Al área de recursos humanos que lleve a cabo talleres de trabajo en conjunto para los colaboradores administrativos del municipio, de esa manera fortalecer las competencias del personal.

Tercero: A los colaboradores de la Municipalidad se le recomienda realice capacitaciones de trabajo en conjunto para garantizar que los trabajadores se desempeñen al máximo.

REFERENCIAS

- Aguilera, V. (2018). Liderazgo participativo y trabajo en equipo de los trabajadores en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro, Madrid. Tesis de Doctorado. Universidad de Alcalá.
- Asalde, M., & Sánchez, C. (2020). *La relación del liderazgo con el trabajo en equipo en el Club Grau Piura [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor* https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6982/1/REP_ADMI_MIRELA.ASALDE_CHRISTIAN.SANCHEZ_RELACI%C3%93N.LIDERAZGO.DESEMPE%C3%91O.LABORAL.CAPITAL.HUMANO.%C3%81REA.OPERATIVA.CLUB.GRAU.PIURA.2019.pdf
- Baque, E., & Moran, J. (2020). *Information management for decision making in small and medium businesses. Scientific Article Redalyc Magazine.* <https://dialnet.unirioja.issn 1562-3297>
- Batista, N., & Estupiñan, R. (2018). *Gestión empresarial y posmodernidad.* Editorial Pons House.
- Becerra, M. (2020). *Gestión de Recursos Humanos.* Ediciones Cujae.
- Bello, C., & Camargo, R. (2019). *Trabajo colaborativo y redes de cooperación basadas en asociatividad.* ESIC Editorial.
- Bogatyreva, I. (2019). Estimation of the Efficiency of Working Time Usage as a Factor of https://www.shs-.org/articles/pdf/2019/03/shsconf_pedtp2018_06002.pdf
- Brandan, T. (2022). *Estudios y estadísticas del mercado laboral en España (2022).* <https://zety.es/blog/el-mercado-laboral-en-espana-analisis>
- Bastons, M. (2021). Logro mis objetivos..., pero ¿hago lo correcto?: 22 respuestas para una ética en la toma de decisiones. España: Aranzadi / Civitas. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=0jc0EAAQBAJ&dq=que+es+la+de+cisi%C3%B3n+en+los+objetivos&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Berg, T. (2020). *Cómo analizar a las personas: Analizar el lenguaje corporal y los tipos de personalidad*. España: Babelcube Inc. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=kertDwAAQBAJ&dq=que+es+analizar&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Berte, M. (2017). *Reflexionar: Un modo mejor de pensar*. España: Narcea Ediciones. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=vvekDwAAQBAJ&pg=PT94&dq=que+es+reflexionar&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiL_5j00633AhUdF7kGHX39D6wQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20es%20reflexionar&f=false
- Castillo, M., & Rodríguez, J (2017). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo según Personal de Dirección General de Población y Desarrollo Ministerio de la Mujer Vulneradas, 2016* (Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo).
- Carrasco, E. (2018). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Collantes, M. (2017). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo según los trabajadores de la Dirección de estudios Económicos e Información Agraria Lima, 2015*. (Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso 23 de noviembre 2017).
- Chávez, M. (2017). *La Influencia del Liderazgo participativo en el trabajo en equipo, Análisis de la PYME ecuatoriana*. Tesis de Maestría. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar
- Dries, N. (2020). *The psychology of talent management: A review and research agenda*. *Human Resource Management Review*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482213000296>
- Dugarte, J., & Silva, C. (2020). *Human talent, a perspective from the management of MPME*. *EAN Magazine*. http://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0120-81602020000200013&script=sci_abstract&tlng=pt. ISSN: 0120-8160
- Durán, A. (2019). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning S.L.

- Durán, A. (2018). Resolución de problemas. España: Editorial Elearning, S.L. Obtenido de: <https://books.google.com.pe/books?id=nJx8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+resolver&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi7goaw1q33AhUVJ7kGHbcHCcgQ6wF6BAgKEAE#v=onepage&q=que%20es%20resolver&f=false>
- Esparza, Á. (2020). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Ediciones Paraninfo.
- Ferro, J. (2020). PERITO JUDICIAL EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL: AUDITORÍA LABORAL. España. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=d1nMDwAAQBAJ&dq=seguridad+en+el+puesto&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Galarza, P., & Carrillo, A. (2020). *Trabajo en equipo y orientación al cambio. [Tesis de licenciatura, Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador]*. <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36>
- García, G. (2018). *Research Cases – A Business Practice*. EAE Ediciones.
- Gómez, L & Balkin, D. (2019). *Dirección y Gestión de Recursos Humano (3ª ed.)*. Madrid: Editorial Prentice Hall.
- Gonzales, D. (2018). *Psicología de la Motivacion*. La Habana: Ciencias Médicas
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Martínez, R., & Campos, F. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Mendoza, T. (2017). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2016 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*.

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

Mondy, W y Noe, R (2019), "Administración de recursos humanos", México: editorial Pearson Educación.

García, G. (2018). Research Cases – A Business Practice. EAE Ediciones.

Parra, R. (2017). "Liderazgo participativo del director y el trabajo en equipo de los Docentes de las escuelas Bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado de Mérida, Venezuela. Estudios Gerenciales. Recuperado:
[http://www.grupocieg.org/archivos_revista/225%20\(5472\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/225%20(5472)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)

Perales, F. J. (2018). La resolución de problemas: una revisión estructurada. Revista Enseñanza de las Ciencias, 11 (2), 170-178.

Rueda, C. (2021). Educar la atención: con cerebro. España: Alianza Editorial. Obtenido de:
<https://books.google.com.pe/books?id=M4BEEAAAQBAJ&dq=que+es+la+atencion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjLxpT0y633AhVxHLkGHdCVD6gQ6AF6BAgFEAI>

Ruiz, C. (2018). *Confiableidad*, Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. <https://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Curso%20CII%20%20UCLA%20Art.%20Confiableidad.pdf>.

Sosa, V. (2017). Liderazgo participativo y trabajo en equipo en los colaboradores de la Empresa Turística SKC S.A, Miraflores, 2016. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo) (Acceso 30 de noviembre 2017).

Tafur, R. (2019). *Cómo hacer un proyecto de investigación* (2da ed.). Madrid: ECOE Ediciones.

Tannembaun, B. (2018). Psicología de la Organización Laboral. Editorial Continental. S.A.

- Toro, L. (2017). La importancia del trabajo en equipo y liderazgo participativo en las organizaciones actuales. Tesis de Maestría. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Vizcarra, A. (2017a). Liderazgo participativo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016.
- Wanyonyi Lubakaya, Christopher. (2017). Factors affecting job involvement in an organization: case of Nzoia Sugar Company Limited. International Journal of Innovative research & development, 77-105

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Trabajo en Equipo y Liderazgo Participativo de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura, 2022.						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General				
¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y Liderazgo participativo de los trabajadores en la municipalidad provincial de Huancabamba, Piura, 2022?	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y liderazgo participativo y de los trabajadores en la municipalidad provincial de Huancabamba, Piura, 2022	Existe relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo participativo de los trabajadores en la municipalidad provincial de Huancabamba, Piura, 2022.	V1: Trabajo en Equipo	- Organización - Objetivos en común - Sinergia	. Estructura . Documentación . Procedimientos - Claridad de objetivos - Comunicación asertiva - Cumplimiento de objetivos en común. - Cooperación en equipo - Visión compartida - Planeación conjunta	Tipo de investigación: aplicada. Nivel de investigación: descriptiva-correlacional $O1 \rightarrow r \leftarrow O2$ r: relación entre las variables
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica				
¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad?	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad	Existe relación entre el trabajo en equipo y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad.	V2: Liderazgo Participativo	- Motivación	- Compensación . Seguridad en el empleo . Oportunidades de desarrollo. . La atención	Población * N = 35 trabajadores administrativos de la empresa. Muestra Muestreo Censal n = 35 trabajadores
¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el	Existe relación entre el trabajo en equipo y el		-Involucramiento	. La implicancia en soluciones de problemas.	

involucramiento de los trabajadores en la Municipalidad? y el involucramiento de los trabajadores en la Municipalidad. involucramiento de los trabajadores en la Municipalidad.

. Analiza
 -Decisión en los . Reflexiona
 objetivos. . Resuelve

Determinar la
 ¿Qué relación existe relación que existe
 entre el trabajo en entre el trabajo en
 equipo y las decisiones equipo y las
 en los objetivos decisiones en los
 empresariales de los objetivos
 trabajadores en la empresariales de los
 Municipalidad? trabajadores en la
 Municipalidad la Municipalidad.

Anexo 2

Matriz de operacionalización

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Trabajo en equipo	Trabajo en Equipo: según Ayoyi (2019) menciona que el trabajo en equipo nace desde los objetivos en común que tienen los colaboradores para desarrollar un conjunto de actividades	El análisis del trabajo en equipo se dimensiona en: organización y objetivos en común, las cuales será evaluado mediante la técnica encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal.	Organización	Estructura Documentación Procedimientos	1, 2
			Objetivos en común	Comunicación asertiva Cumplimiento de objetivos en común.	5, 6
			Sinergia	Cooperación en equipo. Visión compartida. Planeación conjunta.	
Liderazgo Participativo	Liderazgo Participativo: según Núñez (2017) señala que es un proceso de relaciones humanas, que toma en cuenta la participación de los trabajadores en la organización, para alcanzar las metas establecidas.	El análisis del Liderazgo Participativo se dimensiona en: motivación, involucramiento y la decisión de los objetivos las cuales será evaluado mediante la técnica encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal.	Motivación	Compensación. Seguridad en el empleo. Oportunidades de desarrollo.	1, 2 3, 4 5, 6
			Involucramiento	La atención. La implicancia en soluciones de problemas.	7, 8 9, 10
			Decisión en los objetivos	Analiza Reflexiona Resuelve	

Anexo 3

Carta de autorización de la universidad para la investigación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

15 MAR 2022

Expediente:..... 312
Hora:..... 03:10 p.m.
Firma:..... JVA

Huancabamba 15 de marzo de 2022

CARTA N° 001 -2022/UCV-LE/DG

Dra. María Elizabeth Puelles García
Jefa de Recursos Humanos

Asunto: Autorizar la realización de la Investigación de "Liderazgo Participativo y Trabajo en Equipo de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2022".

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Este y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que las Bach. Racho Cerro, Gueiby y Castillo Morante, María de los Ángeles del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "**Liderazgo Participativo y Trabajo en Equipo de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente.

Gueiby Racho Cerro
48413201

Anexo 4

Autorización para la investigación



Municipalidad Provincial de Huancabamba OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Huancabamba, 17 de Marzo del 2022.

CARTA NÚM. 106-2022-MPH/G.ADM.-O.R.H.-MEPG

Señorita
GUEIBY RACHO CERRO
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
PRESENTE

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS.

REF : Carta N° 001-2022/UCV-LE/DG, de fecha 15 de Marzo del 2022.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para manifestarle que habiendo tenido una entrevista con su persona, en la cual se explicó el procedimientos y mecanismos que se van a utilizar para la ejecución de la investigación denominada "Liderazgo Participativo y Trabajo en Equipo de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, Piura 2022", realizado por las autoras Gueiby Racho Cerro y María de los Angeles Castillo Morante.

Ante ello esta Oficina de Recursos Humanos por medio del presente autoriza que la Ejecución del Proyecto antes descrito, se desarrolle en esta entidad, comprometiéndonos a brindarle la información necesaria para la realización de la misma.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
Abog. María Elizabeth Pujals Garcia
Reg./CAP. 5196
Jefe de la Oficina Recursos Humanos

Adj.:
Expediente folios (02)
c.c.
G.Adm
Archivo (02)
MEPG/.

Anexo 5

Carta de autorización de la empresa para la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimados (a) mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca del trabajo en equipo y liderazgo participativo de los trabajadores en la municipalidad de Huancabamba, por ello se debe utilizar la siguiente escala: siempre (1) casi siempre (2) algunas veces (3) muy pocas veces (4) nunca (5)

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	considera usted que la organización cuenta con un área encargada en seguridad y salud ocupacional	1	2	3	4	5
2.	Considera que se da rápida solución a los problemas gracias a la buena estructura Municipal.	1	2	3	4	5
3.	Considera que la municipalidad tiene en cuenta las oportunidades de desarrollo según su estructura orgánica para poder asumir nuevas funciones.	1	2	3	4	5
4.	Considera que los resultados arrojados en la documentación le ayudan al líder a solucionar problemas.	1	2	3	4	5
5.	Observa usted que el líder reflexiona en base a la documentación que se obtiene en la Municipalidad para tomar una decisión	1	2	3	4	5
6.	Considera que el líder resuelve o toma una decisión en base a los resultados arrojados en la documentación Municipal.	1	2	3	4	5
7.	considera usted sus procedimientos para poder resolver sus funciones	1	2	3	4	5
8.	Considera usted que se cumple con las oportunidades de desarrollo establecidos en los procedimientos.	1	2	3	4	5
9.	Considera que la municipalidad le brinda estabilidad en el empleo que son considerados dentro de los procedimientos de contratación.	1	2	3	4	5
10.	Observa que dentro de la municipalidad se aplica la comunicación asertiva para la solución de problemas.	1	2	3	4	5
11.	Resuelve usted los problemas a través de la comunicación con su equipo de trabajo asignado por la municipalidad.	1	2	3	4	5
12.	Considera que el líder ayuda a contribuir en su desarrollo manteniendo una comunicación asertiva	1	2	3	4	5
13.	Observa que se están cumpliendo los objetivos planteados gracias al buen ambiente de trabajo que se existe dentro de la municipalidad.	1	2	3	4	5
14.	Considera que las oportunidades de desarrollo establecidas en la municipalidad le ayudan en el cumplimiento de los objetivos.	1	2	3	4	5
15.	Considera que el líder compensa la labor que realiza manteniéndolos motivados para lograr el cumplimiento de los objetivos.	1	2	3	4	5
16.	observa que el líder pide la cooperación de su equipo de trabajo para dar solución a un problema	1	2	3	4	5
17.	Considera que el líder les da oportunidades de crecer profesionalmente pidiendo sus propuestas ante cualquier situación presentada.	1	2	3	4	5
18.	Considera que el líder resuelve los problemas de la entidad tomando en cuenta las ideas presentadas por su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
19.	Observa que ante una situación presentada todos los colaboradores se sienten comprometidos con dar solución al problema.	1	2	3	4	5
20.	Considera que el ambiente de trabajo muestra buenas condiciones para que los trabajadores cumplan con los objetivos.	1	2	3	4	5
21.	Observa que los trabajadores se adaptan a su puesto de trabajo logrando así alcanzar los resultados esperados.	1	2	3	4	5
22.	Considera que el líder planifica las decisiones tomando en cuenta la participación de su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
23.	Considera que el líder analiza las decisiones a tomar conjuntamente con su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
24.	Considera que el líder resuelve los problemas de la institución con el apoyo de su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
25.	Considera usted que cuando se realiza una buena planeación conjunta son compensados por el líder de la entidad.	1	2	3	4	5
26.	Considera que recibe una compensación cuando coopera con la organización.	1	2	3	4	5
27.	Observa usted como colaborador que son recompensados en función al cumplimiento de los objetivos.	1	2	3	4	5
28.	Considera usted que los procedimientos establecidos en la Municipalidad le ayudan a mantener seguridad en su trabajo.	1	2	3	4	5
29.	Muestra usted interés en ayudar a sus compañeros a mantener seguridad en su trabajo logrando así una visión compartida.	1	2	3	4	5
30.	Considera usted que para tener mayor seguridad en su trabajo debe existir entre todos los miembros de la organización una comunicación asertiva.	1	2	3	4	5
31.	Observa usted que dentro de la estructura orgánica de la Municipalidad tiene oportunidades de desarrollo.	1	2	3	4	5
32.	Considera usted que las oportunidades de desarrollo le ayudan en el cumplimiento de sus objetivos y/o tareas encomendadas.	1	2	3	4	5

33.	Observa usted que tiene oportunidades de desarrollo y está bien capacitado para participar de una planeación conjunta.	1	2	3	4	5
34.	Considera que a la documentación que obra en la Municipalidad se le debe dar mayor atención para resolver los problemas.	1	2	3	4	5
35.	Considera que se debe tomar mayor atención en los procedimientos establecidos para lograr los objetivos.	1	2	3	4	5
36.	Considera que se le debe poner mayor atención a la estructura organizacional para un mejor logro de objetivos.	1	2	3	4	5
37.	Observa que la estructura orgánica que presenta la municipalidad ayuda a resolver de manera rápida y adecuada los problemas que se presentan.	1	2	3	4	5
38.	Muestra el líder de la institución alternativas de solución ante un problema teniendo en cuenta la cooperación de su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
39.	Observa que el líder para dar solución a un problema se basa en la documentación existente dentro de la Municipalidad	1	2	3	4	5
40.	Observa que la documentación obtenida es analizada correctamente por el líder para una buena toma de decisiones.	1	2	3	4	5
41.	Considera que en la Municipalidad se analiza si verdaderamente se está cumpliendo con lo planificado conjuntamente por los trabajadores.	1	2	3	4	5
42.	Observa que el líder analiza los procedimientos establecidos en la Municipalidad con la finalidad de cumplir con los objetivos.	1	2	3	4	5
43.	Considera que la documentación que obra en la Municipalidad ayuda a reflexionar al líder para una buena toma de decisiones.	1	2	3	4	5
44.	Observa que el líder reflexiona y da cumplimiento de los objetivos planteados por la institución.	1	2	3	4	5
45.	Considera que el líder reflexiona y planea conjuntamente todos los miembros de la entidad para tomar la mejor decisión.	1	2	3	4	5
46.	Considera que la cooperación del equipo de trabajo ayuda a resolver determinados problemas.	1	2	3	4	5
47.	Observa el líder resuelve los problemas y da cumplimiento a los objetivos establecidos.	1	2	3	4	5
48.	Considera que el líder resuelve cualquier situación presentada mediante la planificación conjunta.	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 6

Instrumento de validación de expertos- Metodóloga: Variable 01



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1				2				3				
DIMENSIÓN 1:		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
1	considera usted que la organización cuenta con un área encargada en seguridad y salud ocupacional			X					X			X		
2	Considera que se da rápida solución a los problemas gracias a la buena estructura Municipal			X				X			X			
3	considera que la municipalidad tiene en cuenta las oportunidades de desarrollo según su estructura orgánica para poder asumir nuevas funciones			X				X					X	
4	Considera que los resultados arrojados en la documentación le ayudan al líder a solucionar problemas			X				X					X	
5	Observa usted que el líder reflexiona en base a la documentación que se obtiene en la Municipalidad para tomar una decisión			X				X					X	
6	Considera que el líder resuelve o toma una decisión en base a los resultados arrojados en la documentación Municipal			X				X					X	
7	considera usted sus procedimientos para poder resolver sus funciones			X				X					X	
8	considera usted que se cumple con las oportunidades de desarrollo establecidos en los procedimientos			X				X					X	
9	considera que la municipalidad le brinda estabilidad en el empleo que son considerados dentro de los procedimientos de contratación			X				X					X	
DIMENSIÓN 2:														
10	observa que dentro de la municipalidad se aplica la comunicación asertiva para la solución de problemas			X				X					X	
11	resuelve usted los problemas a través de la comunicación con su equipo de trabajo asignado por la municipalidad			X				X					X	
12	Considera que el líder ayuda a contribuir en su desarrollo manteniendo una comunicación asertiva			X				X				X		

Instrumento de validación de expertos – variable 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1				2				3				
DIMENSIÓN 1:		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
1	Considera usted que cuando se realiza una buena planeación conjunta son compensados por el líder de la entidad.			X					X				X	
2	Considera que recibe una compensación cuando coopera con la organización			X				X					X	
3	Observa usted como colaborador que son recompensados en función al cumplimiento de los objetivos.			X				X					X	
4	Considera usted que los procedimientos establecidos en la Municipalidad le ayudan a mantener seguridad en su trabajo.			X					X				X	
5	Muestra usted interés en ayudar a sus compañeros a mantener seguridad en su trabajo logrando así una visión compartida.			X					X				X	
6	Considera usted que para tener mayor seguridad en su trabajo debe existir entre todos los miembros de la organización una comunicación asertiva.			X					X				X	
7	Observa usted que dentro de la estructura orgánica de la Municipalidad tiene oportunidades de desarrollo.			X					X				X	
8	Considera usted que las oportunidades de desarrollo le ayudan en el cumplimiento de sus objetivos y/o tareas encomendadas.			X					X				X	
9	Observa usted que tiene oportunidades de desarrollo y está bien capacitado para participar de una planeación conjunta.			X				X					X	
DIMENSIÓN 2:														
10	Considera que a la documentación que obra en la Municipalidad se le debe dar mayor atención para resolver los problemas.			X					X				X	
11	Considera que se debe tomar mayor atención en los procedimientos establecidos para lograr los objetivos.			X					X				X	



12	Considera que se le debe poner mayor atención a la estructura organizacional para un mejor logro de objetivos.			X				X				X	
13	Observa que la estructura orgánica que presenta la municipalidad ayuda a resolver de manera rápida y adecuada los problemas que se presentan.			X				X				X	
14	Muestra el líder de la institución alternativas de solución ante un problema teniendo en cuenta la cooperación de su equipo de trabajo.			X				X				X	
15	Observa que el líder para dar solución a un problema se basa en la documentación existente dentro de la Municipalidad			X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
	DIMENSION 3:												
16	Observa que la documentación obtenida es analizada correctamente por el líder para una buena toma de decisiones.			X				X				X	
17	Considera que en la Municipalidad se analiza si verdaderamente se está cumpliendo con lo planificado conjuntamente por los trabajadores.			X				X				X	
18	Observa que el líder analiza los procedimientos establecidos en la Municipalidad con la finalidad de cumplir con los objetivos.			X				X				X	
19	Considera que la documentación que obra en la Municipalidad ayuda a reflexionar al líder para una buena toma de decisiones.			X				X				X	
20	Observa que el líder reflexiona y da cumplimiento de los objetivos planteados por la institución.			X				X				X	
21	Considera que el líder reflexiona y planea conjuntamente todos los miembros de la entidad para tomar la mejor decisión.			X				X				X	
22	Considera que la cooperación del equipo de trabajo ayuda a resolver determinados problemas.			X				X				X	
23	Observa el líder resuelve los problemas y da cumplimiento a los objetivos establecidos.			X				X				X	
24	Considera que el líder resuelve cualquier situación presentada mediante la planificación conjunta.			X				X				X	



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador Dra. Lupe Esther Graus Cortez

DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga

18 de Abril del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 7

Instrumento de validación de expertos- Estadístico: Variable 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1		2		3		4						
	DIMENSIÓN 1:	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	
1	considera usted que la organización cuenta con un área encargada en seguridad y salud ocupacional			X				X					X	
2	Considera que se da rápida solución a los problemas gracias a la buena estructura Municipal			X			X						X	
3	considera que la municipalidad tiene en cuenta las oportunidades de desarrollo según su estructura orgánica para poder asumir nuevas funciones			X			X						X	
4	Considera que los resultados arrojados en la documentación le ayudan al líder a solucionar problemas			X				X					X	
5	Observa usted que el líder reflexiona en base a la documentación que se obtiene en la Municipalidad para tomar una decisión			X				X					X	
6	Considera que el líder resuelve o toma una decisión en base a los resultados arrojados en la documentación Municipal			X				X					X	
7	considera usted sus procedimientos para poder resolver sus funciones			X				X					X	
8	considera usted que se cumple con las oportunidades de desarrollo establecidos en los procedimientos			X				X					X	
9	considera que la municipalidad le brinda estabilidad en el empleo que son considerados dentro de los procedimientos de contratación			X			X						X	
	DIMENSIÓN 2:													
10	observa que dentro de la municipalidad se aplica la comunicación asertiva para la solución de problemas			X				X					X	
11	resuelve usted los problemas a través de la comunicación con su equipo de trabajo asignado por la municipalidad			X				X					X	
12	Considera que el líder ayuda a contribuir en su desarrollo manteniendo una comunicación asertiva			X			X					X		



13	Observa que se están cumpliendo los objetivos planteados gracias al buen ambiente de trabajo que se existe dentro de la municipalidad			X				X				X	
14	considera que las oportunidades de desarrollo establecidas en la municipalidad le ayudan en el cumplimiento de los objetivos			X				X				X	
15	considera que el líder compensa la labor que realiza manteniéndolos motivados para lograr el cumplimiento de los objetivos			X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
	DIMENSIÓN 3:												
16	observa que el líder pide la cooperación de su equipo de trabajo para dar solución a un problema			X				X				X	
17	considera que el líder les da oportunidades de crecer profesionalmente pidiendo su propuestas ante cualquier situación presentada			X				X				X	
18	considera que el líder resuelve los problemas de la entidad tomando en cuenta las ideas presentadas por su equipo de trabajo			X				X				X	
19	observa que ante una situación presentada todos los colaboradores se sienten comprometidos con dar solución al problema			X				X				X	
20	considera que el ambiente de trabajo muestra buenas condiciones para que los trabajadores cumplan con los objetivos			X				X				X	
21	observa que los trabajadores se adaptan a su puesto de trabajo logrando así alcanzar los resultados esperados			X				X				X	
22	considera que el líder planifica las decisiones tomando en cuenta la participación de su equipo de trabajo			X				X				X	
23	considera que el líder analiza las decisiones a tomar conjuntamente con su equipo de trabajo			X				X				X	
24	considera que el líder resuelve los problemas de la institución con el apoyo de su equipo de trabajo			X				X				X	

Instrumento de validación de expertos – variable 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1				2				3				
DIMENSIÓN 1:		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
1	Considera usted que cuando se realiza una buena planeación conjunta son compensados por el líder de la entidad.			X					X				X	
2	Considera que recibe una compensación cuando coopera con la organización			X				X				X		
3	Observa usted como colaborador que son recompensados en función al cumplimiento de los objetivos.			X				X					X	
4	Considera usted que los procedimientos establecidos en la Municipalidad le ayudan a mantener seguridad en su trabajo.			X					X				X	
5	Muestra usted interés en ayudar a sus compañeros a mantener seguridad en su trabajo logrando así una visión compartida.			X					X				X	
6	Considera usted que para tener mayor seguridad en su trabajo debe existir entre todos los miembros de la organización una comunicación asertiva.			X					X				X	
7	Observa usted que dentro de la estructura orgánica de la Municipalidad tiene oportunidades de desarrollo.			X					X				X	
8	Considera usted que las oportunidades de desarrollo le ayudan en el cumplimiento de sus objetivos y/o tareas encomendadas.			X					X				X	
9	Observa usted que tiene oportunidades de desarrollo y está bien capacitado para participar de una planeación conjunta.			X				X					X	
DIMENSIÓN 2:														
10	Considera que a la documentación que obra en la Municipalidad se le debe dar mayor atención para resolver los problemas.			X					X				X	
11	Considera que se debe tomar mayor atención en los procedimientos establecidos para lograr los objetivos.			X					X				X	



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Luis Torres Cabanillas

DNI: 08404690

Especialidad del validador: Estadístico

18 de Abril del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Instrumento de validación de expertos- variable 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1		2		3		4						
DIMENSIÓN 1:		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
1	considera usted que la organización cuenta con un área encargada en seguridad y salud ocupacional			X					X			X		
2	Considera que se da rápida solución a los problemas gracias a la buena estructura Municipal			X			X					X		
3	considera que la municipalidad tiene en cuenta las oportunidades de desarrollo según su estructura orgánica para poder asumir nuevas funciones			X			X						X	
4	Considera que los resultados arrojados en la documentación le ayudan al líder a solucionar problemas			X				X					X	
5	Observa usted que el líder reflexiona en base a la documentación que se obtiene en la Municipalidad para tomar una decisión			X				X					X	
6	Considera que el líder resuelve o toma una decisión en base a los resultados arrojados en la documentación Municipal			X				X					X	
7	considera usted sus procedimientos para poder resolver sus funciones			X				X					X	
8	considera usted que se cumple con las oportunidades de desarrollo establecidos en los procedimientos			X				X					X	
9	considera que la municipalidad le brinda estabilidad en el empleo que son considerados dentro de los procedimientos de contratación			X			X						X	
DIMENSIÓN 2:														
10	observa que dentro de la municipalidad se aplica la comunicación asertiva para la solución de problemas			X				X					X	
11	resuelve usted los problemas a través de la comunicación con su equipo de trabajo asignado por la municipalidad			X				X					X	
12	Considera que el líder ayuda a contribuir en su desarrollo manteniendo una comunicación asertiva			X			X					X		



13	Observa que se están cumpliendo los objetivos planteados gracias al buen ambiente de trabajo que se existe dentro de la municipalidad			X					X					X	
14	considera que las oportunidades de desarrollo establecidas en la municipalidad le ayudan en el cumplimiento de los objetivos			X					X					X	
15	considera que el líder compensa la labor que realiza manteniéndolos motivados para lograr el cumplimiento de los objetivos			X					X					X	
N°	DIMENSIONES / ítems														Sugerencias
	DIMENSIÓN 3:														
16	observa que el líder pide la cooperación de su equipo de trabajo para dar solución a un problema			X					X					X	
17	considera que el líder les da oportunidades de crecer profesionalmente pidiendo su propuestas ante cualquier situación presentada			X					X					X	
18	considera que el líder resuelve los problemas de la entidad tomando en cuenta las ideas presentadas por su equipo de trabajo			X					X					X	
19	observa que ante una situación presentada todos los colaboradores se sienten comprometidos con dar solución al problema			X					X					X	
20	considera que el ambiente de trabajo muestra buenas condiciones para que los trabajadores cumplan con los objetivos			X					X					X	
21	observa que los trabajadores se adaptan a su puesto de trabajo logrando así alcanzar los resultados esperados			X					X					X	
22	considera que el líder planifica las decisiones tomando en cuenta la participación de su equipo de trabajo			X					X					X	
23	considera que el líder analiza las decisiones a tomar conjuntamente con su equipo de trabajo			X					X					X	
24	considera que el líder resuelve los problemas de la institución con el apoyo de su equipo de trabajo			X					X					X	

Instrumento de validación de expertos – variable 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1				2				3				
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1:													
1	Considera usted que cuando se realiza una buena planeación conjunta son compensados por el líder de la entidad.			X					X				X	
2	Considera que recibe una compensación cuando coopera con la organización			X				X					X	
3	Observa usted como colaborador que son recompensados en función al cumplimiento de los objetivos.			X				X						X
4	Considera usted que los procedimientos establecidos en la Municipalidad le ayudan a mantener seguridad en su trabajo.			X					X					X
5	Muestra usted interés en ayudar a sus compañeros a mantener seguridad en su trabajo logrando así una visión compartida.			X					X					X
6	Considera usted que para tener mayor seguridad en su trabajo debe existir entre todos los miembros de la organización una comunicación asertiva.			X					X					X
7	Observa usted que dentro de la estructura orgánica de la Municipalidad tiene oportunidades de desarrollo.			X					X					X
8	Considera usted que las oportunidades de desarrollo le ayudan en el cumplimiento de sus objetivos y/o tareas encomendadas.			X					X					X
9	Observa usted que tiene oportunidades de desarrollo y está bien capacitado para participar de una planeación conjunta.			X				X						X
	DIMENSIÓN 2:													
10	Considera que a la documentación que obra en la Municipalidad se le debe dar mayor atención para resolver los problemas.			X					X					X
11	Considera que se debe tomar mayor atención en los procedimientos establecidos para lograr los objetivos.			X					X					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Yvette Cecilia Plasencia

DNI: 18099550

Especialidad del validador: Doctora

18 de Abril del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad