



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo de la
Municipalidad Provincial de Utcubamba – 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Tineo Goñas Jose Guillermo (orcid.org/0000-0001-5895-0322)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo esta dedicado a mi padre que ya no está a mi lado ya que gracias a sus enseñanzas y amor soy un hombre de bien, asimismo, a mi madre porque gracias a su paciencia y sabiduría me ha sabido dirigir por el camino correcto, además, a mi esposa e hijo por ser el motor y motivo para luchar por mi objetivo profesional.

Agradecimiento

A Dios por su amor incondicional y por perdonar nuestros pecados cometidos, también a las autoridades, docentes y administrativos de la UCV por su ayuda antes, durante y después del taller de tesis, a los trabajadores y autoridades de la Municipalidad Provincial de Bagua por su enorme apoyo incondicional durante el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra y muestreo	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la muestra de la investigación	10
Tabla 2	Nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021	13
Tabla 3	Nivel de liderazgo gerencial que llevan a cabo en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021	14
Tabla 4	Nivel de trabajo en equipo que realizan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021	15
Tabla 5	Nivel de relación de las dimensiones del liderazgo gerencial con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021	16
Tabla 6	Pruebas de normalidad de datos	17

Resumen

Hoy día es sumamente necesario que aquel profesional que desempeñe cargos de jefatura o de funcionario público cuente con habilidades de liderazgo ya que esto le va a permitir direccionar a sus colaboradores a alcanzar el objetivo común tanto de la institución como las de los equipos de trabajo. Se creyó por conveniente formular como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021. Para ello se utilizó una metodología cuantitativa, con un estudio de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal, descriptiva y correlacional, además se consideró como técnica la encuesta que fue aplicada a 109 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua. Se llegó a concluir que el liderazgo gerencial mantiene una asociación positiva media con el trabajo en equipo porque obtuvieron un Rho de Spearman de 0.454, demostrando que una depende de la otra, asimismo. Por otro lado, el valor de $p=0.004 < 0.05$, efectivamente aceptó la hipótesis positiva y rechazó la hipótesis negativa, confirmando la relación positiva entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, elementos organizativos, trabajo en equipo, confianza.

Abstract

Nowadays it is extremely necessary for professionals who hold positions of leadership or as public officials to have leadership skills, as this will allow them to direct their collaborators to achieve the common objective of both the institution and the work teams. The general objective was to determine the relationship between managerial leadership and teamwork in the Provincial Municipality of Utcubamba, 2021. For this purpose, a quantitative methodology was used, with an applied type of study, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design, and a survey was applied to 109 workers of the Provincial Municipality of Bagua. It was concluded that managerial leadership maintains an average positive association with teamwork because they obtained a Spearman's Rho of 0.454, demonstrating that one depends on the other. On the other hand, the value of $p=0.004<0.05$, effectively accepted the positive hypothesis and rejected the negative hypothesis, confirming the positive relationship between managerial leadership and teamwork.

Keywords: Managerial leadership, organisational elements, teamwork, trust.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en las autoridades, funcionarios, jefes de área y en los jefes de otro es de vital importancia porque esto genera que cada uno de los integrantes de la entidad comprendan de manera clara y sencilla los objetivos que la entidad se ha trazado, debiendo para ello cumplir con cada una de las metas definidas en el Plan Operativo Institucional – POI. (Pérez & Fernández, 2020)

En el contexto internacional se evidencia que la orientación inadecuada y la falta de competencias profesionales de los funcionarios del sector público ha ocasionado que estos no influyan en las acciones laborales de los equipos de trabajo, generando que estas entidades no lleguen a cumplir con las exigencias planificadas al inicio del año. (Kourtesopoulou & Kriemadis, 2021)

Asimismo, se observa que la falta de estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la falta de influencia atribuida y de conducta por parte de las autoridades ha ocasionado que dentro de los equipos de trabajo exista resistencia a los cambios, dejando de lado los intereses de la institución, ocasionando que no exista relaciones interpersonales positivas. (Rojas et al., 2018)

En el contexto nacional, los bajos niveles de confianza de los trabajadores hacia sus autoridades ha ocasionado que no se sientan identificados con los planes estratégicos de la entidad, ocasionando que dentro de los equipos de trabajo no exista una cultura de apoyo mutuo, ocasionando que existan múltiples diferencias entre cada uno de los miembros. (Malca & Callao, 2021)

Del mismo modo la falta de comprensión de parte de las autoridades cuando los trabajadores presentan alguna dificultad ha quebrantado la relación entre estas partes, ocasionando que no se trabaje de manera adecuada como equipo, siendo los más perjudicados los usuarios y la propia entidad. (Loli & García, 2021)

En lo que respecta al contexto local, la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se evidencia que los funcionarios no demuestran conocimiento sobre la visión estratégica, sobre la gestión del cambio y sobre la geopolítica para el crecimiento de la entidad, esto viene ocasionando que los trabajadores no sepan qué dirección tomar para lograr los objetivos comunes dentro del municipio, asimismo, se revela que las deficiencias presentadas en la comunicación ha ocasionado que no se corrijan los malos entendidos entre los mismos empleados y las autoridades. Son estos los motivos por los cuales se ha decidido estudiar estas

variables. Por ello se consideró como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021?

En la justificación social, este trabajo se afianza en que, al mejorar el liderazgo gerencial de las autoridades, funcionarios y de los jefes de área, se podrá aumentar la eficiencia de los trabajos en equipo que realizan los trabajadores, impactando positivamente al momento que estos atienden y orientar a los usuarios de esta localidad.

Esta investigación se justifica de manera teórica, porque a través de los enfoques científicos que respaldan a cada una de las variables y por las conceptualizaciones de sus dimensiones se pudo desarrollar de manera precisa y adecuada este trabajo. En cambio, en la justificación práctica, este estudio se afianza en las dimensiones e indicadores de ambas variables de investigación, porque fue mediante estos que se adaptaron las encuestas que fueron aplicadas a los trabajadores de esta entidad.

Con respecto a la justificación metodológica, este trabajo se justifica porque los resultados alcanzados podrán ser tomados y comparados por aquellos estudiantes y profesionales que decidan investigar una o ambas variables, pudiendo tomarlo como trabajo previo que le permita discutir sus hallazgos con los de este trabajo.

El objetivo principal formulado es: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021. Los objetivos específicos son: OE1. Identificar el nivel de liderazgo gerencial que llevan a cabo en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021. OE2. Describir el nivel de trabajo en equipo que realizan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021. OE3. Establecer la relación de las dimensiones del liderazgo gerencial con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021.

La hipótesis de investigación considerada fue: H1: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021. H0: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes internacionales, se consideraron diversos trabajos que fueron publicados en diferentes plataformas académicas, de los cuales tenemos a Villacreses (2021), decidió medir la influencia del liderazgo en el trabajo en equipo. Para ello utilizó un estudio cuantitativo, descriptivo y explicativo, encuestando a 370 personas, llegó a concluir que las deficiencias en el liderazgo por parte de los que dirigen las empresas ocasionan que existan una comunicación inadecuada generando que dentro de los equipos de trabajo exista incertidumbres, los cuales disminuyen la productividad de los colaboradores.

Asimismo, Febryandoko y Nur (2021), analizaron el papel del liderazgo en el trabajo en equipo empresarial. Bajo un estudio positivista, con análisis de regresión lineal, aplicaron el cuestionario a 85 personas, llegando a concluir que si se ejecuta de manera eficiente el liderazgo gerencial este impacta de manera directa en el trabajo en equipo mejorando de esta manera el rendimiento del gestor de cuentas en las ventas de esta entidad.

Pero Oh et al., (2021), midieron el efecto del liderazgo en el trabajo en equipo. Para ello utilizaron un estudio positivista, descriptivo y correlacional, encuestando a 132 empleados, llegaron a concluir que entre estas variables existe una asociación significativa y positiva porque alcanzaron un Rho de Spearman de 0.874.

Cómo último aporte tenemos el trabajo de Ayako y Kimikazu (2021), estudiaron la asociación del comportamiento del liderazgo en la competencia del trabajo en equipo. Se basaron en un trabajo transversal, explicativo y correlacional, encuestando a 960 personas, llegaron a concluir que estas variables se encuentran asociadas de manera significativa, demostrando que si una de ellas falla la otra se verá perjudicada.

En cambio, Vargas (2020), analizó la asociación del trabajo en equipo con el liderazgo. Bajo un estudio cualitativo, descriptivo, se analizaron 25 artículos, llegando a concluir que al contar con soportes en infraestructura, herramientas y mecanismos pueden acompañar el conocimiento profesional permitiendo el desarrollo del liderazgo gerencial y la mejora en la eficiencia en el trabajo en equipo.

Del mismo modo, tenemos al estudio de Rivera (2018), analizó la asociación del liderazgo y trabajo en equipo. Consideró utilizar el enfoque positivista, descriptivo y correlacional, aplicando el cuestionario a 89 trabajadores, llegó a concluir que entre estas dos variables existe una relación altamente significativa, porque ambas obtuvieron 0.945 (Rho Spearman).

En el caso de los antecedentes nacionales, se consideró el aporte de Quispe (2021), analizó la asociación del Liderazgo transformacional y trabajo en equipo. A través de un estudio cuantitativo, básico y correlacional, aplicó el cuestionario a 40 trabajadores, llegando a concluir que estas variables poseen una asociación positiva moderada, dado que obtuvieron 0.571 (Rho Spearman).

Del mismo modo, tenemos el aporte de Calle y Huamán (2020), analizó la asociación del liderazgo transformacional con el trabajo en Equipo. Utilizaron un trabajo con alcance descriptivo correlacional, cuantitativo, encuestando a 123 docentes, llegaron a concluir que entre estas variables existe una relación significativa y positiva muy alta porque obtuvieron un 0.923 (Rho Spearman).

En cambio, Arteaga y Linares (2019), analizó la asociación del liderazgo y trabajo en equipo. Decidieron utilizar un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional, aplicando el cuestionario a 38 docentes, llegando a concluir que entre estas variables existe una relación significativa y directa dado que alcanzaron un 0.821 (Rho Spearman).

Asimismo, tenemos el aporte de Guerra (2019), analizó la influencia del liderazgo en el trabajo en equipo. Utilizó un paradigma positivista y correlacional causal, aplicando el cuestionario a 45 trabajadores, llegando a concluir que la asociación de estas variables es alta 0.404 (Rho Spearman) y muy significativa.

Del mismo modo lo hace el trabajo de Lázaro (2018), analizó la asociación del liderazgo gerencial y trabajo en equipo. Se enfocaron en un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, aplicando la encuesta a 98 trabajadores, llegando a concluir que entre estas variables existe una asociación positiva alta dado que alcanzaron un 0.463 (Rho Spearman).

Con respecto a las bases teóricas de la variable liderazgo gerencial, según Chiavenato (2011), es el predominio interpersonal ejercida en una situación, que está dirigida a través del proceso de comunicación humana que permita conseguir diversas metas específicas, pero para ello, los líderes deben demostrar sus

habilidades administrativas, manejo de elementos organizativos y conducción de elementos direccionales.

Del mismo modo Alkhawlani et al., (2021), lo definen como las capacidades que un líder posee al momento de tomar las riendas de una organización o equipos de trabajo, con el propósito de enlazar todas sus partes hacia las metas en común.

En esta misma línea Cristofano y Giardino (2020), revelan que es aquel individuo que dirige eficazmente todos los recursos de la entidad que le permita a ésta alcanzar sus objetivos estratégicos planificados. Asimismo, el liderazgo gerencial “son aquellas habilidades que la persona pone en práctica en la sociedad comercial con el propósito de orientar y direccionar a los integrantes de su equipo a conseguir la mejora continua que permita a las empresas alcanzar mejores resultados” (Ramirez & Puican, 2022, p.377)

Esta variable está conformada por tres dimensiones. La primera son las habilidades administrativas, donde Kumar (2020), revela que son las cualidades que permiten llevar eficientemente la gestión en una compañía.

Del mismo modo se dice que son aquellas técnicas que posee el líder de una organización que le permite guiar a las personas hacia el logro de eficiencia y eficacia en la gestión institucional, debiendo para ello tener la capacidad de generar y asimilar conocimiento en todos los recursos humanos que esté dirige. (Hallo et al., 2020)

Como segunda dimensión tenemos al manejo de elementos organizativos, que son aquellos mecanismos que definen la estructura corporativa de una sociedad empresarial, donde ésta transmita información de su estructura funcional o de todas aquellas tareas que permita alcanzar los objetivos de la empresa. (Silla et al., 2020)

Del mismo modo Grint (2020) revela que son aquellas normas que permiten a los integrantes mantener un alto nivel de responsabilidad de cada una de sus funciones laborales, debiendo entender que existen ciertas personas que tienen la autoridad en asignar las actividades de acuerdo al cargo que cada empleado posee en la institución.

Como tercera dimensión tenemos a la conducción de elementos direcciones, es el proceso de guía, de orientación y de dirección que los líderes llevan a cabo durante la supervisión que estos realizan a las labores que desarrollan los

empleados o equipos de trabajo, siendo sumamente necesarios que estas personas tengan la capacidad de mantener una comunicación cordial y de respeto que permita en momentos estratégicos motivar a los empleados a ser parte del equipo que busca el bienestar de la empresa. (Goldsby et al., 2020)

Para mantener resultados positivos para la organización es necesario que el gerente, jefes o líderes de grupo cumplan cabalmente con el plan de supervisión, porque es a través de ello que se conocerán las restricciones que vienen generando que los procesos no sean eficientes de manera rápida, ocasionando que la empresa pueda cambiar de estrategias si es necesario con el propósito de cumplir fehacientemente con las actividades programadas que le permitan obtener mejores resultados. (Cui et al., 2021)

La comunicación es sumamente importante para direccionar adecuadamente a los trabajadores, siendo necesario que los líderes siempre estén dispuestos a escuchar, orientar, capacitar y a tomar en cuenta los aportes que cada integrante decida aportar en las reuniones de trabajo o simplemente cuando estos lo sugieran al gerente de manera directa. (Fransen et al., 2020)

La motivación, es el impulso que ocasiona que las personas tomen acción para ejecutar diversas tareas asignadas. (Beneria et al., 2020) Es por ello, que se necesita de líderes que generen un vínculo amigable, de respeto y admiración con cada uno de sus empleados, porque es por ese medio que los empleados se sienten motivados con alcanzar los objetivos de la entidad. (Fernandez et al., 2020)

Las bases teóricas del trabajo en equipo, de acuerdo a Flores y Treibich (2020), lo definen como el conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías que se utiliza en un grupo humano, como los objetivos claros, habilidades relevantes, confianza mutua, unidad de compromiso, y la buena comunicación porque esto permite a la entidad lograr las metas planificadas.

En esta misma línea Achmat et al., (2021) lo definen como el conjunto de capacidades que posee una persona en participar de manera activa en la prosecución de una meta en común que permita alcanzar los objetivos del equipo.

Las dimensiones consideradas en esta variable fueron cinco. La primera son los objetivos claros, donde Wu et al., (2021), mencionan que es la descripción de los resultados que se desea alcanzar, debiendo ser medible y cumplir con las restricciones del tiempo, su costo y calidad.

De la misma forma Domínguez (2021), manifiesta que son aquellas metas definidas que permita en un momento dado lograr el objetivo trazado, siendo necesario que el líder del grupo brinde una orientación adecuada a los empleados a través de la difusión de los objetivos que la entidad comparte en su Plan Estratégico Institucional.

Como segunda dimensión tenemos a las habilidades relevantes, donde Krzysztof y Kiriliuk (2021), lo definen como aquellos conocimientos clave que permiten a las personas desempeñar adecuadamente las actividades laborales.

Asimismo, son aquellas habilidades técnicas e interpersonales que poseen los individuos que les permita trabajar adecuadamente en beneficio de la entidad, debiendo para ello mantener buenas relaciones interpersonales con cada uno de sus colegas, porque a través de ello demostrará que es un individuo competente que ayuda al equipo a alcanzar las metas establecidas. (Kerrissey et al., 2020)

Como tercera dimensión tenemos a la confianza mutua, donde Glazunova et al., (2020), manifiestan que es el grado de honestidad que existe entre los integrantes del equipo, debiendo ayudarse mutuamente en obtener las metas del grupo de trabajo, debiendo dejar de lado los intereses personales.

Como cuarta dimensión tenemos a la unidad de compromiso, según Mercader et al., (2021), revelan que es la disposición y dedicación que brindan los empleados y los líderes al cumplimiento de sus funciones, debiendo demostrar lealtad a sus superiores y colegas en cada acto que este realice porque es a través de ello que existirá un buen clima laboral, donde prime el respeto entre colaboradores.

Como quinta dimensión tenemos a la buena comunicación, según Valdes et al., (2020), la definen como aquellas prácticas de escucha activa entre el líder y sus empleados que permita reducir los malos entendidos, pero para ello es de vital importancia que el líder mantenga una comunicación verbal y no verbal de manera clara y fluida, porque a través de ello todos tendrán una misma dirección.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta investigación se consideró utilizar un paradigma positivista, porque solo se recolectará datos que permitan confirmar la hipótesis, debiendo calcular con números y análisis estadísticos los resultados (Hernández & Mendoza, 2018).

Cómo tipo de estudio se empleó la aplicada, porque este tipo de trabajos tienen como propósito emplear el conocimiento científico para determinar métodos que satisfagan ciertas necesidades que se llegan a evidenciar de cada una de las variables. (CONCYTEC, 2018)

El nivel de investigación fue descriptivo correlacional, porque solo se pretendió describir los fenómenos de estudio y medir el grado de asociación que existe entre las variables y sus dimensiones. (Sánchez & Reyes, 2017)

El diseño de investigación a utilizar fue el no experimental de corte transversal, porque solamente se ejecutó en un solo momento y lugar, donde se evaluaron subgrupos de estudio mediante la selección de información a través de la observación. (Sánchez & Reyes, 2017)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo gerencial

Definición conceptual: Es el predominio interpersonal ejercida en una situación, que está dirigida a través del proceso de comunicación humana que permita conseguir diversas metas específicas, pero para ello, los líderes deben demostrar sus habilidades administrativas, manejo de elementos organizativos y conducción de elementos direccionales. (Chiavenato, 2011)

Definición operacional: En esta variable se recogió información a través del cuestionario, tomando en cuenta las dimensiones: habilidades administrativas, manejo de elementos organizativos y conducción de elementos direccionales

Indicadores: se consideraron diversos indicadores que correspondieron a las dimensiones de esta variable.

Escala: Ordinal

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Es el conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías que se utiliza en un grupo humano, como los objetivos claros, habilidades relevantes, confianza mutua, unidad de compromiso, y la buena

comunicación porque esto permite a la entidad lograr las metas planificadas. (Flores & Treibich, 2020)

Definición operacional: En esta variable se recogió información a través del cuestionario, tomando en cuenta las dimensiones: Objetivos claros, habilidades relevantes, confianza mutua, unidad de compromiso y la buena comunicación

Indicadores: se consideraron diversos indicadores que correspondieron a las dimensiones de esta variable.

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población estuvo conformada por 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Criterios de selección:

- Criterios de inclusión: Trabajadores que actualmente están laborando y que decidan participar en la encuesta, asimismo, a todos los trabajadores administrativos.
- Criterios de exclusión. Trabajadores que se encuentren de licencia laboral, y que no decidan participar en responder la encuesta.

Muestra: Para encontrar la muestra se consideró utilizar la fórmula estadística de proporciones finitas, porque se conoce el total de la población

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Donde:

n= Muestra

Z= 1.645

p= 0.5

q= 0.5

E= 0.5

N= 150

Al aplicar la fórmula nos dio como resultado que, la muestra para esta investigación fueron 109 trabajadores conformados de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de la muestra de la investigación

Área	Cantidad
Contabilidad	07
Tesorería	05
Planificación y desarrollo de personas	07
Remuneración, bienestar social y salud	07
Fiscalización tributaria	06
Recaudación y orientación tributaria	07
Ejecución coactiva	05
Planeamiento estratégico y modernización municipal	07
Presupuesto y cooperación técnica internacional	08
Recursos humanos	10
Abastecimiento y logística	11
Desarrollo Urbano y Acondicionamiento Territorial	08
Gestión y Desarrollo Ambiental	07
Oficina de Titulación	08
Administración y Finanzas	06
Total	109

Fuente: Oficina de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

Muestreo: El muestreo considerado fue el probabilístico aleatorio simple la cual se escogerá al azar a los participantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta. Como instrumento se consideró el cuestionario, que fueron adaptados de los trabajos de Lázaro (2018), y de Guerra (2019). Dichos cuestionarios serán validados por tres licenciados en administración con grado de maestría, con amplia experiencia profesional en las variables que se están estudiando. Con respecto a la confiabilidad del instrumento se utilizará el Alpha de Cronbach, porque a través de él se conocerá si los ítems son confiables.

3.5. Procedimientos

Se inició adaptando los instrumentos de evaluación, siendo validados por tres expertos profesionales de administración con grado de maestría, posteriormente se aplicaron los cuestionarios a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, seguidamente se agregaron las respuestas a una hoja de Excel, seguidamente dichos datos fueron trasladados al SPSS v.26, donde se alcanzará la prueba de normalidad de datos para determinar qué tipo de coeficiente de correlación se va a utilizar, asimismo, se obtendrán las tablas y figuras de cada objetivo específico y del objetivo general, que permitan posteriormente llegar a las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizará el método estadístico descriptivo, este método permitirá conocer los niveles de los dos objetivos específicos de diagnóstico, los cuales permitirá conocer la percepción de los empleados con respecto a las variables y a cada una de sus dimensiones. Asimismo, se utilizará el método estadístico inferencial, este será empleado desde el tercero al quinto objetivo específico y en el objetivo general, donde se conocerá el grado de asociación que existe entre las dimensiones y las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con reconocer la parte intelectual de todos los aportes considerados en este trabajo, para ello, se tomó en cuenta las normas APA séptima edición. Se guardaron todos los datos obtenidos de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Utcubamba que participaron en la encuesta, siendo eliminados ni bien es aprobada esta investigación, porque, dichos datos sólo han sido para cuestiones académicas.

Este trabajo se ha llevado a cabo tomando en cuenta la objetividad porque se ha cumplido con certificar, dictaminar y dar puntos de vista de toda la información obtenida al momento que se aplicó la encuesta a los empleados de esta institución.

Por último, se consideró el valor de la imparcialidad porque se cumplió con brindar el mismo trato a todas las personas que participaron en este trabajo, asimismo, no se ha permitido que personas ajenas a este trabajo influyan o afecten el compromiso en tomar las decisiones de culminar este trabajo.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021

		Liderazgo gerencial	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	1,000	,454
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,004	,004
	N	109	109
	Trabajo en equipo	,454	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,004	,004
	N	109	109

Fuente: Base de datos SPSS v.26.

Según la tabla 2 el liderazgo gerencial mantiene una asociación positiva media con el trabajo en equipo porque obtuvieron un Rho de Spearman de 0.454, demostrando que una depende de la otra, asimismo. Por otro lado, el valor de $p=0.004 < 0.05$, efectivamente aceptó la hipótesis positiva y rechazó la hipótesis negativa, confirmando la relación positiva entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo.

Tabla 3

Nivel de liderazgo gerencial que llevan a cabo en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021

Secciones	Bajo		Regular		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo gerencial	56	51	48	44	5	4
Habilidades administrativas	59	54	36	33	14	13
Manejo de elementos organizativos	61	56	38	35	10	9
Conducción de elementos direccionales	37	34	65	60	7	6

Fuente: Base de datos SPSS v.26

De acuerdo a lo establecido en la tabla 3 se aprecia que el liderazgo gerencial alcanzó un 51% en el nivel bajo, en cambio, el manejo de elementos organizativos obtuvo un 56% en el nivel bajo, seguido por las habilidades administrativas que alcanzó un 54% en el nivel bajo y la conducción de elementos direccionales alcanzó un 60% en el nivel regular.

Tabla 4

Nivel de trabajo en equipo que realizan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021

Secciones	Bajo		Regular		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Trabajo en equipo	56	51	34	31	19	18
Objetivos claros	58	53	35	32	16	15
Habilidades relevantes	54	50	23	21	32	29
Confianza mutua	65	60	12	11	32	29
Unidad de compromiso	52	48	41	38	16	14
Buena comunicación	63	58	26	24	20	18

Fuente: Base de datos SPSS v.26.

En esta tabla 4 se aprecia que el trabajo en equipo consiguió un 51% en el nivel bajo, en cambio, la confianza mutua alcanzó un 60% en el nivel bajo, seguido por la buena comunicación que logró un 58% en el nivel bajo, le continua los objetivos claros con un 53% en el nivel bajo, seguidamente se cuenta con las habilidades relevantes con un 50% en el nivel bajo y por último se tiene a la unidad de compromiso con un 48% en el nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de relación de las dimensiones del liderazgo gerencial con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021

			Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Habilidades administrativas	Coeficiente de correlación	,394
		Sig. (bilateral)	,001
		N	109
	Manejo de elementos organizativos	Coeficiente de correlación	,733
		Sig. (bilateral)	,000
		N	109
	Conducción de elementos direccionales	Coeficiente de correlación	,608*
		Sig. (bilateral)	,003
		N	109

Fuente: Base de datos SPSS v.26.

Según la tabla 5 las dimensiones manejo de elementos organizativos y la conducción de elementos direccionales mantienen una correlación positiva considerable con el trabajo en equipo ya que alcanzaron un Rho de Spearman de 0.733 y 0.608 respectivamente, en cambio, las habilidades administrativas consiguieron un Rho de Spearman de 0.394 demostrando que mantiene una correlación positiva media con el trabajo en equipo. Por otro lado, el valor de $p=0.001 < 0.05$, efectivamente aceptó la hipótesis positiva y rechazó la hipótesis negativa, confirmando la relación positiva entre las dimensiones del liderazgo gerencial y el trabajo en equipo.

Contrastación de hipótesis

Para realizar este proceso se consideró los datos alcanzados en las pruebas de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra considerada en este trabajo fue mayor a 50 personas.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021.

Tabla 6

Pruebas de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Liderazgo gerencial	,332	109	,000	,720	109	,000
Variable 2: Trabajo en equipo	,321	109	,000	,751	109	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6 se evidencia que los resultados alcanzados en esta investigación son estadísticamente muy significativos dado que el grado de Sig., alcanzado fue menor a 0.05, permitiendo al responsable de este trabajo aceptar la hipótesis general y rechazar la hipótesis nula, igualmente, le permite considerar como coeficiente de correlación el Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se afianzó en diferentes aportes teóricos de reconocidos autores en el aspecto académico y profesional, es así que para el liderazgo gerencial se consideró el aporte de Chiavenato (2021), donde revela que es el predominio interpersonal ejercida en una situación, que está dirigida a través del proceso de comunicación humana que permita conseguir diversas metas específicas, pero para ello, los líderes deben demostrar sus habilidades administrativas, manejo de elementos organizativos y conducción de elementos direccionales.

En cambio, para el trabajo en equipo se consideró a Flores y Treibich (2020), porque lo definen como el conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías que se utiliza en un grupo humano, como los objetivos claros, habilidades relevantes, confianza mutua, unidad de compromiso, y la buena comunicación porque esto permite a la entidad lograr las metas planificadas.

Los datos alcanzados con respecto al objetivo principal, en la tabla 2 el liderazgo gerencial mantiene una asociación positiva media con el trabajo en equipo porque obtuvieron un Rho de Spearman de 0.454, demostrando que una depende de la otra, asimismo. Por otro lado, el valor de $p=0.004<0.05$, efectivamente aceptó la hipótesis positiva y rechazó la hipótesis negativa, confirmando la relación positiva entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo.

Estos hallazgos son respaldados por Lázaro (2018), analizó la asociación del liderazgo gerencial y trabajo en equipo. Se enfocaron en un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, aplicando la encuesta a 98 trabajadores, llegando a concluir que entre estas variables existe una asociación positiva alta dado que alcanzaron un 0.463 (Rho Spearman). Asimismo, tenemos el aporte de Guerra (2019), analizó la influencia del liderazgo en el trabajo en equipo. Utilizó un paradigma positivista y correlacional causal, aplicando el cuestionario a 45 trabajadores, llegando a concluir que la asociación de estas variables es alta 0.404 (Rho Spearman) y muy significativa.

También, lo hace Quispe (2021), analizó la asociación del Liderazgo transformacional y trabajo en equipo. A través de un estudio cuantitativo, básico y correlacional, aplicó el cuestionario a 40 trabajadores, llegando a concluir que estas variables poseen una asociación positiva moderada, dado que obtuvieron 0.571 (Rho Spearman).

Considerando el primer objetivo específico que es medir el nivel del liderazgo gerencial y de sus dimensiones, se consideraron a las habilidades administrativas donde Kumar (2020), revela que son las cualidades que permiten llevar eficientemente la gestión en una compañía. Del mismo modo se dice que son aquellas técnicas que posee el líder de una organización que le permite guiar a las personas hacia el logro de eficiencia y eficacia en la gestión institucional, debiendo para ello tener la capacidad de generar y asimilar conocimiento en todos los recursos humanos que esté dirige (Hallo et al., 2020). Seguidamente se cuenta con el manejo de los elementos organizativos donde Silla et al., (2020), revelan que son aquellos mecanismos que definen la estructura corporativa de una sociedad empresarial, donde ésta transmita información de su estructura funcional o de todas aquellas tareas que permita alcanzar los objetivos de la empresa.

También, se tiene a la conducción de elementos direccionales donde Goldsby et al., (2020), mencionan que son proceso de guía, de orientación y de dirección que los líderes llevan a cabo durante la supervisión que estos realizan a las labores que desarrollan los empleados o equipos de trabajo, siendo sumamente necesarios que estas personas tengan la capacidad de mantener una comunicación cordial y de respeto que permita en momentos estratégicos motivar a los empleados a ser parte del equipo que busca el bienestar de la empresa.

De acuerdo a lo establecido en la tabla 3 se aprecia que el liderazgo gerencial alcanzó un 51% en el nivel bajo, en cambio, el manejo de elementos organizativos obtuvo un 56% en el nivel bajo, seguido por las habilidades administrativas que alcanzó un 54% en el nivel bajo y la conducción de elementos direccionales alcanzó 60% alcanzó en el nivel regular.

Estos resultados son amparados por Villacreses (2021), decidió medir la influencia del liderazgo en el trabajo en equipo. Para ello utilizó un estudio

cuantitativo, descriptivo y explicativo, encuestando a 370 personas, llegó a concluir que las deficiencias en el liderazgo por parte de los que dirigen las empresas ocasionan que existan una comunicación inadecuada generando que dentro de los equipos de trabajo exista incertidumbres, los cuales disminuyen la productividad de los colaboradores.

Asimismo, Febryandoko y Nur (2021), analizaron el papel del liderazgo en el trabajo en equipo empresarial. Bajo un estudio positivista, con análisis de regresión lineal, aplicaron el cuestionario a 85 personas, llegando a concluir que si se ejecuta de manera eficiente el liderazgo gerencial este impacta de manera directa en el trabajo en equipo mejorando de esta manera el rendimiento del gestor de cuentas en las ventas de esta entidad.

Tomando en cuenta el objetivo específico 2 que establece medir el nivel del trabajo en equipo y sus dimensiones se tomó en cuenta el aporte de Wu et al., (2021), donde menciona que los objetivos claros son la descripción de los resultados que se desea alcanzar, debiendo ser medible y cumplir con las restricciones del tiempo, su costo y calidad. Además, se tiene el aporte Krzysztof y Kiriliuk (2021), revelando que las habilidades relevantes son aquellos conocimientos clave que permiten a las personas desempeñar adecuadamente las actividades laborales. Asimismo, se tiene a la confianza mutua donde Glazunova et al., (2020), manifiestan que es el grado de honestidad que existe entre los integrantes del equipo, debiendo ayudarse mutuamente en obtener las metas del grupo de trabajo, debiendo dejar de lado los intereses personales.

Además, se cuenta con la unidad de compromiso donde Mercader et al., (2021), revelan que es la disposición y dedicación que brindan los empleados y los líderes al cumplimiento de sus funciones, debiendo demostrar lealtad a sus superiores y colegas en cada acto que este realice porque es a través de ello que existirá un buen clima laboral, donde prime el respeto entre colaboradores y como parte final se cuenta con la buena comunicación donde Valdes et al., (2020), la definen como aquellas prácticas de escucha activa entre el líder y sus empleados que permita reducir los malos entendidos, pero para ello es de vital importancia que

el líder mantenga una comunicación verbal y no verbal de manera clara y fluida, porque a través de ello todos tendrán una misma dirección.

Los resultados alcanzados en esta tabla 4 se aprecia que el trabajo en equipo consiguió un 51% en el nivel bajo, en cambio, la confianza mutua alcanzó un 60% en el nivel bajo, seguido por la buena comunicación que logró un 58% en el nivel bajo, le continua los objetivos claros con un 53% en el nivel bajo, seguidamente se cuenta con las habilidades relevantes con un 50% en el nivel bajo y por último se tiene a la unidad de compromiso con un 48% en el nivel bajo.

Estos datos son amparados por Ayako y Kimikazu (2021), estudiaron la asociación del comportamiento del liderazgo en la competencia del trabajo en equipo. Se basaron en un trabajo transversal, explicativo y correlacional, encuestando a 960 personas, llegaron a concluir que estas variables se encuentran asociadas de manera significativa, demostrando que si una de ellas falla la otra se verá perjudicada. En cambio, Vargas (2020), analizó la asociación del trabajo en equipo con el liderazgo. Bajo un estudio cualitativo, descriptivo, se analizaron 25 artículos, llegando a concluir que al contar con soportes en infraestructura, herramientas y mecanismos pueden acompañar el conocimiento profesional permitiendo el desarrollo del liderazgo gerencial y la mejora en la eficiencia en el trabajo en equipo.

Considerando el objetivo específico 3, según la tabla 5 las dimensiones manejo de elementos organizativos y la conducción de elementos direccionales mantienen una correlación positiva considerable con el trabajo en equipo ya que alcanzaron un Rho de Spearman de 0.733 y 0.608 respectivamente, en cambio, las habilidades administrativas consiguieron un Rho de Spearman de 0.394 demostrando que mantiene una correlación positiva media con el trabajo en equipo. Por otro lado, el valor de $p=0.001 < 0.05$, efectivamente aceptó la hipótesis positiva y rechazó la hipótesis negativa, confirmando la relación positiva entre las dimensiones del liderazgo gerencial y el trabajo en equipo.

Estos hallazgos son protegidos por la investigación de Pero Oh et al., (2021), midieron el efecto del liderazgo en el trabajo en equipo. Para ello utilizaron un estudio positivista, descriptivo y correlacional, encuestando a 132 empleados,

llegaron a concluir que entre estas variables existe una asociación significativa y positiva porque alcanzaron un Rho de Spearman de 0.874. Igualmente, lo hace Rivera (2018), analizó la asociación del liderazgo y trabajo en equipo. Consideró utilizar el enfoque positivista, descriptivo y correlacional, aplicando el cuestionario a 89 trabajadores, llegó a concluir que entre estas dos variables existe una relación altamente significativa, porque ambas obtuvieron 0.945 (Rho Spearman).

Del mismo modo, tenemos el aporte de Calle y Huamán (2020), analizó la asociación del liderazgo transformacional con el trabajo en Equipo. Utilizaron un trabajo con alcance descriptivo correlacional, cuantitativo, encuestando a 123 docentes, llegaron a concluir que entre estas variables existe una relación significativa y positiva muy alta porque obtuvieron un 0.923 (Rho Spearman). También, lo hace Arteaga y Linares (2019), analizó la asociación del liderazgo y trabajo en equipo. Decidieron utilizar un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional, aplicando el cuestionario a 38 docentes, llegando a concluir que entre estas variables existe una relación significativa y directa dado que alcanzaron un 0.821 (Rho Spearman).

VI. CONCLUSIONES

1. Se llegó a concluir que el liderazgo gerencial mantiene una asociación positiva media con el trabajo en equipo porque obtuvieron un Rho de Spearman de 0.454, demostrando que una depende de la otra, asimismo. Por otro lado, el valor de $p=0.004<0.05$, efectivamente aceptó la hipótesis positiva y rechazó la hipótesis negativa, confirmando la relación positiva entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo.
2. Se concluye que el liderazgo gerencial alcanzó un 51% en el nivel bajo, en cambio, el manejo de elementos organizativos obtuvo un 56% en el nivel bajo, seguido por las habilidades administrativas que alcanzó un 54% en el nivel bajo y la conducción de elementos direccionales alcanzó 60% alcanzó en el nivel regular.
3. Se llegó a concluir que el trabajo en equipo consiguió un 51% en el nivel bajo, en cambio, la confianza mutua alcanzó un 60% en el nivel bajo, seguido por la buena comunicación que logró un 58% en el nivel bajo, le continua los objetivos claros con un 53% en el nivel bajo, seguidamente se cuenta con las habilidades relevantes con un 50% en el nivel bajo y por último se tiene a la unidad de compromiso con un 48% en el nivel bajo.
4. Se concluye que las dimensiones manejo de elementos organizativos y la conducción de elementos direccionales mantienen una correlación positiva considerable con el trabajo en equipo ya que alcanzaron un Rho de Spearman de 0.733 y 0.608 respectivamente, en cambio, las habilidades administrativas consiguieron un Rho de Spearman de 0.394 demostrando que mantiene una correlación positiva media con el trabajo en equipo. Por otro lado, el valor de $p=0.001<0.05$, efectivamente aceptó la hipótesis positiva y rechazó la hipótesis negativa, confirmando la relación positiva entre las dimensiones del liderazgo gerencial y el trabajo en equipo.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al alcalde de las Municipalidad Provincial de Bagua que a través de la oficina de recursos humanos contraten funcionarios con habilidades administrativas ya que esto permite orientar y dirigir correctamente a los trabajadores a llevar a cabo los procesos administrativos considerando las normas legales y los lineamientos establecidos en la institución.

Se recomienda a los funcionarios difundir de manera permanente las normas establecidas en la entidad a todos los trabajadores, además deben asumir su responsabilidad cuando estos cometen un error ya que esto permite generar autoridad en delante de sus empleados, asimismo, deben asignar las actividades acorde alas funciones que exige el puesto de cada trabajador.

Se recomienda a los funcionarios organizar y asignar en cada área un líder ya que esto permite generar apoyo constante en las situaciones problemáticas que suceden cotidianamente en las oficinas, reduciendo de esta forma las diferencias entre miembros donde cada uno asuma su responsabilidad de manera voluntaria y que este líder guie a través del respeto y la tolerancia a superar dichas adversidades.

Se recomienda al gerente municipal evaluar de forma mensual a los funcionarios donde se considere las habilidades administrativas, el manejo de los elementos organizativos y la conducción de los elementos direccionales ya que esto permite a los trabajadores tener los objetivos claros que la entidad ha plasmado, también, permite que los empleados sean competentes ya que sus habilidades relevantes son incentivados logrando una unidad de compromiso por la buena comunicación que existe entre funcionario, jefe y trabajador saliendo beneficiado de forma indirecta los usuarios

REFERENCIAS

- Achmat, B., Baharuddin, & Misbahuddin. (2021). Analysis of Service Quality Improvement with Education and Training and Professionalism and Teamwork as Mediation Variables. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 5(8), 3155-3165.
<http://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/866.pdf>.
- Alkhawlani, M., Bohari, A., & Shamsuddin, J. (2021). The moderating effect of crisis experience on the relationship between transformational leadership, decision-making styles and crisis management in Yemen organisations. *International Journal of Business Continuity and Risk Management*, 11(2-3), 156-171.
<https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJBCRM.2021.116277>.
- Arteaga, L., y Linares, D. (2019). *Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un instituto técnico de Cajamarca para el año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23072/Arteaga%20Leyva%20Lesly%20Elizabeth%20-%20Linares%20Murrugarra%20Dani%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayako, R., & Kimkazu, K. (2021). The relationship between leadership behaviours of ward nurse managers and teamwork competency of nursing staff: A cross-sectional study in Japanese hospitals. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2056-2065.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13382>
- Beneria, A., Arnedo, M., Contreras, S., Pérez, M., García, I., Rodríguez, M., . . . Bañeras, J. (2020). Impact of simulation-based teamwork training on COVID-19 distress in healthcare professionals. *BMC Med Educ*, 1(1), 515-521.
<https://doi.org/10.1186/s12909-020-02427-4>.
- Calle, M., y Huamán, D. (2020). *Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en Equipo en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP - Pucallpa 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].

- https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3006/Mavet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). McGraw Hill Educación.
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cristofaro, M., & Giardino, P. (2020). Core Self-Evaluations, Self-Leadership, and the Self-Serving Bias in Managerial Decision Making: A Laboratory Experiment. *Administrative Sciences*, 10(3), 1-16.
<https://doi.org/10.3390/admsci10030064>.
- Cui, H., Zeng, A., Fan, Y., & Di, Z. (2021). Quantifying the impact of a teamwork publication. *Journal of Informetrics*, 15(4), 1-19.
<https://doi.org/10.1016/j.joi.2021.101217>.
- Domínguez, R. (2021). Effects of learning culture and teamwork context on team performance mediated by dynamic capability. *Journal of Knowledge Management*, 25(8), 2000-2021.
<https://doi.org/10.1108/JKM-05-2020-0385>.
- Febryandoko, F., & Nur, A. (2021). The role of leadership, teamwork, and business process in affecting the performance of account manager at pt. telkom Indonesia in selling the vpn products. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(3), 484-493.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v2i3.709>
- Fernandez, M., Rosenman, D., Olenick, J., Misco, A., Broliar, S., Chipman, A., . . . Chao, G. (2020). Simulation-Based Team Leadership Training Improves Team Leadership During Actual Trauma Resuscitations: A Randomized Controlled Trial. *Critical Care Medicine*, 48(1), 73-82.
<https://doi.org/10.1097/CCM.0000000000004077>.
- Flores, K., & Treibich, R. (2020). Teamwork and Individual Productivity. 66(6), 2291-2301.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2019.3305>.

- Fransen, K., McEwan, D., & Sarkar, M. (2020). The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link? *Psychology of Sport and Exercise*, 51(2), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101763>.
- Glazunova, O., Voloshyna, T., & Korolchuk, V. (2020). Hybrid cloud-oriented learning environment for it student project teamwork. *Інформаційні технології і засоби навчання*, 77(3), 114-129. <https://doi.org/10.33407/itlt.v77i3.3210>.
- Goldsby, E., Goldsky, M., Neck, C., & Neck, C. (2020). Under Pressure: Time Management, Self-Leadership, and the Nurse Manager. *Administrative Sciences*, 10(3), 1-15. <https://doi.org/10.3390/admsci10030038>.
- Grint, K. (2020). Leadership, management and command in the time of the Coronavirus. *Leadership*, 16(3), 314-319. <https://doi.org/10.1177/1742715020922445>.
- Guerra, S. (2019). *liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los trabajadores en el área de catastro de la superintendencia nacional de los registros públicos zona IX - Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3153/GUERRA%20SANTA%20MARIA%20SHEYLA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hallo, L., Nguyen, T., Gorod, A., & Tran, P. (2020). Effectiveness of Leadership Decision-Making in Complex Systems. *Systems*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.3390/systems8010005>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra. ed.). McGraw Hill Education.
- Kerrissey, M., Satterstrom, P., & Edmondson, A. (2020). Into the fray: Adaptive approaches to studying novel teamwork forms. *Organizational Psychology Review*, 10(2), 62-86. <https://doi.org/10.1177/2041386620912833>.
- Kourtesopoulou, A., & Kriemadis, A. (2021). Exploring the influence of Outdoor Management Development (OMD) program on leadership and teamwork

- competencias. *Journal of Adventure Education and Outdoor Learning*, 21(3), 247-260.
<https://doi.org/10.1080/14729679.2020.1784763>
- Krzysztof, M., & Kiriliuk, O. (2021). Cost optimization and risk minimization during teamwork organization. *Management Systems in Production Engineering*, 29(2), 145-150.
<https://doi.org/10.2478/mspe-2021-0019>.
- Kumar, A. (2020). Leadership and decision-making: Top management team age demographic and environmental strategy. *Journal of Management & Organization*, 1(1), 1-17.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2019.91>.
- Lazaro, W. (2018). *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores del Hospital de la Policía Nacional del Perú Augusto Bernardino Leguía Salcedo Rímac, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3354/TM%20AD-Rh%204546%20L1%20-%20Lazaro%20Huaman%20Wily%20Oscar%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Loli, A., y García, G. (2021). Estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque- Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(1), 179-195.
<https://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20609>
- Malca, J., y Callao, M. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia Latina*, 5(5), 8718-8736.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.949
- Mercader, V., Galván, E., Ravina, R., & Popescu, C. (2021). A Focus on Ethical Value under the Vision of Leadership, Teamwork, Effective Communication and Productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 1-16.
<https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>.
- Oh, J., Lee, H., & Zo, H. (2021). The Effect of Leadership and Teamwork on ISD Project Success. *Journal of Computer Information Systems*, 61(1), 87-97.
<https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1566804>

- Pérez, C., & Fernández, J. (2020). Quality of Leadership and Organizational Climate in a Sample of Spanish Workers. The Moderation and Mediation Effect of Recognition and Teamwork. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 1-10.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17010032>
- Quispe, H. (2021). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56996>
- Ramirez, A., y Puican, V. (2022, p.377). Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 373-386.
<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.345>.
- Rivera, M. (2018). *El Liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Píllaro*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29959/1/RIVERA%20MANOABANDA%20MARIA%20BELEN%201804762027.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ra. ed.). Person Prentice Hall.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6), 1-11.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html#dos>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Business Support Aneth.
- Silla, I., Gracia, F., & Peiró, J. (2020). Upward Voice: Participative Decision Making, Trust in Leadership and Safety Climate Matter. *Sustainability*, 12(9), 1-12.
<https://doi.org/10.3390/su12093672>.
- Valdes, B., McKay, M., & Sanko, J. (2020). The Impact of an Escape Room Simulation to Improve Nursing Teamwork, Leadership and Communication

- Skills: A Pilot Project. *Simulation & Gaming*, 52(1), 54-61.
<https://doi.org/10.1177/1046878120972738>.
- Vargas, P. (2020). *El trabajo en equipo y liderazgo en función de la seguridad de los pacientes*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36459/VargasRamirezPedroAugusto2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villacreses, J. (2021). *Liderazgo en Trabajo en Equipos*. [Tesis de maestría, Arizona State University].
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4742/1/T-UIDE-1427.pdf>
- Wu, Y., Antone, B., Srinivas, A., DeChurch, L., & Contractor, N. (2021). Teamwork in the time of COVID-19: Creating, dissolving, and reactivating network ties in response to a crisis. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1483-1492.
<https://doi.org/10.1037/apl0000969>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 01: Liderazgo gerencial	El liderazgo gerencial, se conceptualiza como el predominio interpersonal ejercida en una situación, que está dirigida a través del proceso de comunicación humana que permita conseguir diversas metas específicas, pero para ello, los líderes deben demostrar sus habilidades administrativas, manejo de elementos organizativos y conducción de elementos direccionales. (Chiavenato, 2011)	En esta variable se recogió información a través del cuestionario, tomando en cuenta las dimensiones: habilidades administrativas, manejo de elementos organizativos y conducción de elementos direccionales	Habilidades administrativas	Cognoscitivo	1-7	Ordinal
				Técnicas		
				Humanas		
			Manejo de elementos organizativos	Normativas	8-17	
				Responsabilidad		
				Autoridad		
			Conducción de elementos direccionales	Asignación de actividades	18-26	
				Supervisión		
				Comunicación		
				Motivación		
Variable 02: Trabajo en equipo	El trabajo en equipo, se refiere al conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías que se utiliza en un grupo humano, como los objetivos claros, habilidades relevantes, confianza mutua, unidad de compromiso, y la buena comunicación porque esto permite a la entidad lograr las metas planificadas. (Flores & Treibich, 2020)	En esta variable se recogió información a través del cuestionario, tomando en cuenta las dimensiones: Objetivos claros, habilidades relevantes, confianza mutua, unidad de compromiso y la buena comunicación	Objetivos claros	Objetivos estratégicos	1-5	
				Metas definidas		
				Orientación adecuada		
				Identificación		
				Elaboración de objetivos		
			Habilidades relevantes	Individuos competentes	6-9	
				Habilidades interpersonales		
				Trabajar adecuadamente		
			Confianza mutua	Buenas relaciones interpersonales	10-12	
				Apoyo		
			Unidad de compromiso	Diferencias entre los miembros	13-15	
				Responsabilidad		
				Disposición y dedicación al cumplimiento		
			Buena comunicación	Lealtad	16-19	
Grado de interdependencia						
Comunicación verbal y no verbal						
Comunicación clara						
	Comunicación fluida					
	Malos entendidos					

Anexo 2. Matriz de consistencia

Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba - 2021

Tema	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Metodología
<p>Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba - 2021</p>	<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021</p> <p>Objetivos Específicos: OE1. Identificar el nivel de liderazgo gerencial que llevan a cabo en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021. OE2. Describir el nivel de trabajo en equipo que realizan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021. OE3. Establecer la relación de las dimensiones del liderazgo gerencial con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021.</p>	<p>Tipo: Descriptiva Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021</p> <p>Muestra: 109 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, 2021</p>

Anexo 3. Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO GERENCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA - 2021

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación:

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

Nº	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	HABILIDADES ADMINISTRATIVAS					
01	El jefe del área demuestra capacidades de generar y asimilar conocimiento en el desarrollo de las actividades laborales					
02	El jefe del área demuestra conocimiento de la visión y misión de la organización					
03	Las técnicas utilizadas en los procesos administrativos utilizadas por el jefe del área permiten a la entidad alcanzar las metas trazadas.					

04	El jefe del área demuestra empatía a todos los trabajadores sin importar el cargo que este desempeña					
05	El jefe del área brinda orientación para la solución de los problemas que acontecen en su área.					
06	El jefe del área demuestra capacidad al analizar las situaciones complejas de carácter administrativo presentes en el trabajo.					
07	El jefe del área aporta ideas para el desarrollo de sus funciones laborales.					
	MANEJO DE ELEMENTOS ORGANIZATIVOS					
08	El jefe del área establece normas de convivencia tomando en cuenta los aportes de los empleados					
09	El jefe del área evalúa el cumplimiento de las normas que establece el reglamento interno					
10	El jefe del área verifica el cumplimiento de las actividades laborales en todas las dependencias administrativas					
11	El jefe del área cumple con su compromiso asumido con los empleados					
12	El jefe del área verifica que se le haya entregado el organigrama de la entidad con el propósito de que usted conozca quienes son sus superiores					
13	El jefe del área a través de la oficina de gestión del talento humano cumple con presentar a los empleados recién contratados a los jefes de área.					
14	El jefe del área delega autoridad para el cumplimiento de actividades administrativas en el servicio					
15	El jefe del área asigna actividades de acuerdo a las capacidades y experiencia del trabajador					
16	El jefe del área le asigna actividades especiales previa coordinación con su persona					

17	El jefe del área promueve el esfuerzo en equipo para que las actividades asignadas resulten positivas					
CONDUCCIÓN DE ELEMENTOS DIRECCIONALES						
18	El jefe del área supervisa el servicio de orientación que se le brinda a los trabajadores sobre las funciones que estos van a realizar.					
19	El jefe del área demuestra habilidades para corregir las debilidades encontradas en la supervisión realizada					
20	El jefe del área orienta a los empleados que presentaron deficiencias en la supervisión					
21	El jefe del área interactúa de forma constante con todos los empleados para conocer sus impresiones sobre el trabajo.					
22	El jefe del área promueve la comunicación efectiva en todas las áreas de la organización, escuchando con atención sus planteamientos.					
23	El jefe del área realiza actividades que favorecen el reconocimiento laboral de sus empleados					
24	El jefe del área incentiva a los empleados para que asuman nuevos retos profesionales					
25	El jefe del área utiliza los resultados de las evaluaciones para reconocer el buen desempeño del personal.					
26	El jefe del área aplica trato justo y equitativo en las decisiones que afectan al personal.					

**CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE UTCUBAMBA - 2021**

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación:

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

N°	ITEMS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: OBJETIVOS CLAROS					
01	Los funcionarios y jefes de la entidad se aseguran mediante una evaluación si los trabajadores comprenden los objetivos estratégicos					
02	Los funcionarios y jefes de la entidad establecen metas definidas y alcanzables por la institución					

03	Los funcionarios y jefes de la entidad controlan que los trabajadores brinden una orientación adecuada a los ciudadanos					
04	Los funcionarios y jefes de la entidad identifican oportunamente las restricciones que pueden ocasionar que la institución no alcance sus objetivos					
05	Los funcionarios y jefes de la entidad involucran a los trabajadores en la elaboración de los objetivos de la institución					
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES RELEVANTES					
06	La entidad evalúa periódicamente a los trabajadores con el propósito de verificar si estos individuos son competentes en las labores que llevan a cabo					
07	Los funcionarios y jefes de la entidad demuestran habilidades interpersonales al momento de enfrentar alguna situación crítica.					
08	Los funcionarios y jefes de la entidad brindan las herramientas necesarias a los equipos para que puedan trabajar adecuadamente					
09	Los funcionarios y jefes de la entidad orientan a los trabajadores a mantener buenas relaciones interpersonales con el propósito de trabajar en equipo					
	DIMENSIÓN: CONFIANZA MUTUA					

10	Cuando los trabajadores solicitan apoyo a los funcionarios y jefes de la entidad son atendidos empáticamente					
11	Los funcionarios y jefes de la entidad demuestran habilidades gerenciales en dar solución a las diferencias entre los miembros del equipo de trabajo					
12	Los funcionarios y jefes de la entidad demuestran responsabilidad en todas las labores que ejecutan en la institución					
DIMENSIÓN: UNIDAD DE COMPROMISO						
13	Los funcionarios y jefes de la entidad demuestran disposición y dedicación al cumplimiento de las metas planificadas por el municipio					
14	Los funcionarios y jefes de la entidad promueven a través del ejemplo que todos los trabajadores demuestren lealtad a la municipalidad y a las autoridades					
15	Los funcionarios y jefes de la entidad planifican cierto grado de interdependencia con sus empleados con el propósito de verificar si los equipos de trabajo están cumpliendo con las labores encomendadas					
DIMENSIÓN: BUENA COMUNICACIÓN						
16	Los funcionarios y jefes de la entidad le brindan las opciones de comunicación verbal y no verbal durante su horario de trabajo					

17	Los funcionarios y jefes de la entidad al momento de transmitir las disposiciones laborales lo hacen a través de una comunicación clara					
18	Los funcionarios y jefes de la entidad se comunican de manera fluida con los usuarios que han presentado algún reclamo					
19	Los funcionarios y jefes de la entidad se reúnen con los equipos de trabajo con el propósito de erradicar los malos entendidos que se hayan generado entre colegas de trabajo.					

Anexo 4. Validaciones de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Niño Rodríguez Jossania Irene
 Institución donde labora : Red de Salud de Utcubamba,
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): José Guillermo Tineo Goñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO GERENCIAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO GERENCIAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO GERENCIAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Para su tramite correspondiente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Bagua Grande, 16 de Marzo de 2022


 Jossania I. Niño Rodríguez
 OVI: 70077678.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Niño Rodríguez Jossanica Irene.
 Institución donde labora : Red de Salud Uteubamba.
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): José Guillermo Tineo Goñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

para su tramite correspondiente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Bagua Grande, 16 de Marzo de 2022

Jossanica I. Niño Rodríguez
 ROL: 70072678.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ROJAS PEDRAZA LEONARDO
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTLUBAMBA
 Especialidad : MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): José Guillermo Tineo Goñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO GERENCIAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO GERENCIAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO GERENCIAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

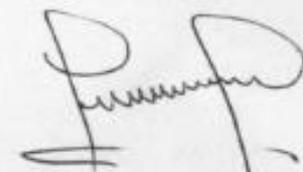
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PARA SU TRAMITE CORRESPONDIENTE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Bagua Grande, 16 de MARZO de 2022


 DNI: 33674711



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ROJAS PEDRAZA LEONARDO
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA
 Especialidad : MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICO
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): José Guillermo Tineo Goñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

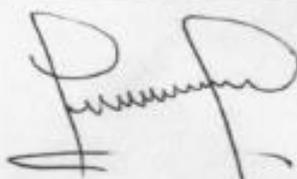
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PARA SU TRAMITE CORRESPONDIENTE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Bagua Grande, 16 de MARZO de 2022


 DNI: 33 674 711



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Johnny A. Garcia Villacorza
 Institución donde labora : M.P.U
 Especialidad : Gerente de Administración y Finanzas
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): José Guillermo Tineo Goñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO GERENCIAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO GERENCIAL .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO GERENCIAL .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Para su tramite correspondiente.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Bagua Grande, 16 de MARZO de 2022


 JOHNNY A. GARCIA VILLACORZA
 M.A.T. N. 547
 DNI 40524042



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: JOHNNY A. GARCIA VILLACORTA
 Institución donde labora : M.P.U
 Especialidad : GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): José Guillermo Tineo Goñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TRABAJO EN EQUIPO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TRABAJO EN EQUIPO .				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TRABAJO EN EQUIPO .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Para su tramite correspondiente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Bagua Grande, 16 de MARZO de 2022


 Johnny A. Garcia Villacorta
 Prof. 10-543
 DNE H0324001

Anexo 5. Autorización de la municipalidad

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA
RECIBIDO
TRAMITE DOCUMENTARIO
14 MAR 2022
Reg. Doc. 379656 Reg. Exp. 213739
Hora: 8:10 Folios: 01
Firma:

Bagua Grande, 14 de Marzo del 2022

Solicito: Autorización para ejecutar trabajo de investigación

Señor

ALAN GARCIA PEREZ
Alcalde de la M.P.U

Me complace extenderle un cordial saludo, asimismo, comentarle que soy estudiante del taller de tesis de la Universidad César Vallejo con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Administración, siendo la razón por la cual me dirijo a su digna persona para solicitarle la autorización correspondiente para poder aplicar la encuesta a todos los trabajadores administrativos de la institución que usted dignamente dirige, el cual tiene como título: **Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba - 2022.**

Dicho documento será utilizado de manera exclusiva para fines académicos que es un requisito que la universidad exige a sus estudiantes para poder tramitar el título profesional.

Siendo de mucha importancia esta investigación, es oportuna la ocasión para testimoniarle mi especial consideración, agradeciéndole anticipadamente por su atención y a la espera de su pronta respuesta, nos despedimos de usted.

Atentamente,



José Guillermo Tineo Goñas
DNI: 71084589



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA
 Creada el 30 de mayo de 1984 – Ley N° 23843
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Reg. Doc:350734
 Reg. Exp:214281
 Folios. :01



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Bagua Grande, 18 de marzo del 2022.

CARTA N°044-2022-SGGRH/GAF/MPU-BG

Señor:
JOSE GUILLERMO TINEO GOÑAS
 Egresada de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACION PARA PROYECTO DE INVESTIACIÓN

REF. : Carta s/n del 16/03/2022 Doc.350558 Exp.214281

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, y a la vez comunicarle a usted la autorización para realizar la ejecución del Proyecto de Investigación sobre **“Liderazgo Gerencial y su Relación con el Trabajo en Equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba 2022”**.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA
 BAGUA GRANDE
 Abog. Julio C. Vásquez Colmenares
 SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

C.c.:
 Archivo
 F.P.

Anexo 6. Base de datos

Nº	Habilidades administrativas							Manejo de elementos organizativos							Conducción de elementos direccionales							Objetivos claros					Habilidades relevantes					Confianza mutua				Unidad de compromiso					Buena comunicación					TOT AL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45		
1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	89	
2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	2	4	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	81
3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	5	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	4	3	137	
4	1	3	3	1	1	3	2	3	4	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	5	3	4	2	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	2	2	1	2	7	107	
5	3	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	3	4	1	1	86		
6	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	5	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	75	
7	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	86	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	139	
9	1	1	4	2	1	2	1	4	1	5	3	3	5	1	3	2	2	1	1	3	1	3	5	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92	
10	3	1	4	2	1	2	1	4	1	4	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	75
11	2	5	1	4	2	1	1	5	2	2	2	1	2	4	1	3	1	4	1	2	3	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99
12	4	1	3	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	95	
13	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	2	3	2	5	2	2	2	2	1	2	1	2	5	1	1	1	1	5	1	92	
14	5	1	1	5	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	142	
15	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	69	
16	4	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	4	1	5	5	2	1	2	4	3	2	3	4	1	1	89		
17	2	5	1	2	5	5	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	103	
18	1	5	1	5	5	5	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	
19	4	1	1	4	4	4	4	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	3	1	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	108	
20	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	2	2	1	2	100	
21	5	1	5	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	94	

45	1	5	1	5	1	5	3	5	4	4	3	3	1	1	3	2	2	1	4	1	4	4	4	5	4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	110			
46	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	2	4	4	1	3	2	2	4	1	4	5	2	3	3	4	2	1	2	2	3	3	4	1	5	5	2	1	2	4	3	2	3	4	1	1	112			
47	4	3	4	2	1	4	3	1	1	2	4	3	1	3	3	2	5	1	5	5	1	3	5	4	5	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	119		
48	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	5	96		
49	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	136			
50	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	75	
51	5	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	72	
52	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	91	
53	5	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	96
54	4	4	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	76			
55	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	5	5	5	4	3	4	2	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	2	2	1	2	104			
56	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	1	2	2	3	3	4	1	5	5	2	1	2	4	3	2	3	4	1	1	103			
57	4	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	3	4	4	4	4	5	5	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	105		
58	5	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	152	
59	4	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	139			
60	5	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	2	2	1	2	89			
61	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	1	2	2	3	3	4	1	5	5	2	1	2	4	3	2	3	4	1	1	102			
62	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	92			
63	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	
64	3	2	5	3	2	1	1	2	1	2	5	2	5	2	5	3	2	3	3	1	5	1	1	1	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	151			
65	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	129			
66	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	5	5	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	79				
67	4	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	4	5	5	5	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	85			
68	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	53			

69	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	4	5	5	5	3	4	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	5	3	3	13 1						
70	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	3	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	14 0					
71	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	5	5	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	80						
72	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	4	5	5	5	3	4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	87						
73	3	3	5	2	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	5	5	3	3	2	2	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	5	3	3	13 5						
74	3	5	3	3	3	3	5	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	16 3				
75	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	94							
76	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	5	5	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	73						
77	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	5	5	5	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	10 1				
78	4	5	5	5	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	5	5	3	3	2	2	4	2	5	2	3	1	4	2	4	2	5	4	2	5	2	3	1	4	2	5	2	12 7					
79	2	1	2	1	2	2	5	5	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	4	5	5	5	3	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	98				
80	1	2	1	1	1	2	4	5	5	5	3	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	5	3	3	13 0						
81	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	5	5	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	13 9						
82	5	5	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	4	5	5	5	3	4	5	5	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	10 7					
83	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	2	2	1	2	83	
84	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	1	2	2	3	3	4	1	5	5	2	1	2	4	3	2	3	4	1	1	93					
85	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	14 2			
86	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	4	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14 0			
87	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	74					
88	5	5	5	5	5	1	1	5	1	2	1	5	2	2	2	5	1	3	5	5	2	1	1	1	1	2	3	4	2	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	2	2	2	2	1	2	11 9					
89	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	1	5	5	2	1	2	4	3	2	3	4	1	1	90					
90	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	10 1				
91	5	5	5	5	5	1	1	5	1	2	3	2	2	2	4	2	5	2	5	5	3	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	10 3
92	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	78		

$$S_t^2 =$$

AL
FA
=

73
.6
9

66
5.
89

0.
91
0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Utcubamba – 2022", cuyo autor es TINEO GOÑAS JOSE GUILLERMO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 11 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID 0000-0001-5461-0929	Firmado digitalmente por: PAREDES18 el 26-06- 2022 10:57:43

Código documento Trilce: TRI - 0306757