



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en  
una municipalidad provincial de la Región Apurímac, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Chaccara Espinoza, Yudith ([orcid.org/0009-0002-6248-2052](https://orcid.org/0009-0002-6248-2052))

**ASESORES:**

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia ([orcid.org/0000-0002-1977-3383](https://orcid.org/0000-0002-1977-3383))

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato ([orcid.org/0000-0003-1497-6613](https://orcid.org/0000-0003-1497-6613))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi querida docente por toda su paciencia al asesorarme en este proceso de desarrollo profesional.

### **Agradecimiento**

A mi querida madre Felicitas, Nilda, Sonia y a mi papito Jim por su apoyo incondicional y haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar los anhelos.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	42
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES .....	52
REFERENCIAS .....	54
ANEXOS.....	60

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Frecuencia del nivel sobre la gestión institucional en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023 .....	22
<b>Tabla 2</b> Frecuencia del nivel de las dimensiones de la gestión institucional en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.....	23
<b>Tabla 3</b> Frecuencia del nivel sobre el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023 .....	24
<b>Tabla 4</b> Frecuencia del nivel de las dimensiones del trabajo de equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.....	25
<b>Tabla 5</b> Tablas cruzadas entre trabajo gestión institucional * trabajo en equipo .....	27
<b>Tabla 6</b> Tablas cruzadas entre trabajo gestión institucional * Cooperación .....	28
<b>Tabla 7</b> Cruzadas entre trabajo gestión institucional * Relaciones interpersonales.....	29
<b>Tabla 8</b> Tablas cruzadas entre trabajo gestión institucional * Confianza.....	30
<b>Tabla 9</b> Tablas cruzadas entre trabajo gestión institucional * Compromiso .....	31
<b>Tabla 10</b> Correlación de la Gestión institucional y el trabajo en equipo .....	32
<b>Tabla 11</b> Influencia de la Gestión institucional y el trabajo en equipo ( $R^2$ ) .....	33
<b>Tabla 12</b> ANOVA <sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y el trabajo en equipo) .....	33
<b>Tabla 13</b> Correlación de la gestión institucional y cooperación.....	34
<b>Tabla 14</b> Influencia de la Gestión institucional y la cooperación ( $R^2$ ) .....	34
<b>Tabla 15</b> ANOVA <sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y la cooperación) .....	35
<b>Tabla 16</b> Correlación de la Gestión institucional y relaciones interpersonales .....	36
<b>Tabla 17</b> Influencia de la Gestión institucional y las relaciones interpersonales ( $R^2$ ).....	37
<b>Tabla 18</b> ANOVA <sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y relaciones interpersonales) ..	37
<b>Tabla 19</b> Correlación de la Gestión institucional para la confianza .....	38
<b>Tabla 20</b> Influencia de la Gestión institucional y la confianza ( $R^2$ ).....	38
<b>Tabla 21</b> ANOVA <sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y relaciones interpersonales) ..	39
<b>Tabla 22</b> Correlación de la Gestión institucional para el compromiso .....	40
<b>Tabla 23</b> Influencia de la Gestión institucional y el compromiso ( $R^2$ ) .....	41
<b>Tabla 24</b> ANOVA <sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y relaciones interpersonales) ..	41

## Resumen

La investigación tuvo como propósito principal determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Se trata de un estudio de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal, diseño no experimental de corte transaccional. Los sujetos participantes para el estudio estuvieron integrados por 100 trabajadores de quienes se recogió los datos haciendo uso de la encuesta\_cuestionario que fue validado por la pericia de expertos y el alfa de Conbrach 0.906 para la variable gestión institucional y 0.912 para el trabajo en equipo. Es de allí que se muestra los resultados tanto descriptivos como inferenciales, así como se presenta resultados donde la gestión institucional es valorada por el 56% de los trabajadores como eficiente y 60% que el trabajo en equipo también es eficiente. La gestión institucional se asocia de manera positiva en un nivel alto con el trabajo en equipo; asimismo, teniendo en cuenta el coeficiente de regresión lineal ( $R^2: 0,569$ ), el cual nos indica que existe un 56,90% de influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

**Palabras clave:** *Gestión institucional, trabajo en equipo, influencia, eficiencia.*

## **Abstract**

The main purpose of the research was to determine the influence of institutional management for teamwork in a provincial municipality in the Apurímac region, 2023. It is a basic type study, quantitative approach, causal correlational level, non-experimental cutting design. transactional. The subjects participating in the study were made up of 100 workers from whom the data was collected using the survey\_questionnaire that was validated by the expertise of experts and Conbrach's alpha 0.906 for the institutional management variable and 0.912 for teamwork. It is from there that both descriptive and inferential results are shown, as well as results where institutional management is valued by 56% of workers as efficient and 60% that teamwork is also efficient. Institutional management is positively associated at a high level with teamwork; Likewise, taking into account the linear regression coefficient ( $R^2$ : 0.569), which indicates that there is a 56.90% influence of institutional management for teamwork in a provincial municipality in the Apurímac region, 2023.

**Keywords:** *Institutional management, teamwork, influence, efficiency.*

## I. INTRODUCCIÓN

Desde la posición de García (2020) en el ámbito internacional antes de la pandemia del COVID-19 la forma de gestión de las organizaciones y entidades estaba provocando un desaceleramiento en las economías, durante este periodo se vieron diversas vulnerabilidades, ante ello las organizaciones optaron por nuevas formas de gestión y desarrollo sostenible, por ejemplo optaron por el fortalecimiento endógeno como la incorporación de la tecnología en todas las operaciones. Por otra parte, según Picatoste y Touza (2020) para una buena gestión institucional, las organizaciones durante estos tiempos deben formar equipos de trabajo para la mejor toma de decisiones y fomentar una comunicación positiva entre los empleados.

Según el diario internacional El País (2021) el entorno laboral después de la pandemia ha tenido cambios significativos, y ahora encabeza el trabajo remoto donde la confianza y la comunicación son los elementos clave para los que lideran equipos, asimismo tres de cada 10 organizaciones esperan que dentro de tres años el 70% de sus empleados teletrabajen, ante ello surgen las nuevas formas de dirigir y coordinar, de igual manera el 66% de empresas españolas debido a los cambios provocados por la pandemia ahora están reforzando la comunicación interna en busca de fortalecer el compromiso y motivación de los equipos de trabajo.

De acuerdo a Mejía y Alva (2021) en el Perú, el COVID-19 también ha traído cambios significativos en las formas de gestión institucional y el trabajo en equipo. A esto también Moreno (2021) hace hincapié indicando que durante la pandemia las entidades públicas se han visto obligadas a cambiar algunas formas de gestión, como el establecimiento del trabajo remoto, el cual consistía en que los trabajadores podían cumplir con sus deberes laborales desde su hogar, pero la gestión pública no estaba preparada para este cambio y se observó las deficiencias. Por ejemplo, los servidores públicos que se adecuaron al trabajo remoto fueron muy pocos por tal motivo el trabajo presencial ha sido predominante durante la pandemia el cual ha sido negativo en la gestión institucional y el trabajo en equipo.

En la región de Apurímac, se observó similares problemas en cuanto a la gestión institucional y trabajo en equipo durante la pandemia, es así que en la municipalidad provincial de la región Apurímac se percibe que la forma de gestión

institucional encabezado por los principales directivos viene afectando al trabajo en equipo. En función de lo descrito como realidad problemática se plantea el siguiente problema de investigación: ¿cómo influye la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023? Mientras que los problemas específicos son: ¿cómo influye la gestión institucional para la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023?; ¿cómo influye la gestión institucional para las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023?; ¿cómo influye la gestión institucional para la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023?; y ¿cómo influye la gestión institucional para el compromiso en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023?

Para poder considerar la justificación, se tomó en cuenta a Bernal (2010) de tal forma que considera tres criterios de justificación como es la teórica, práctica y metodológica.

En ese sentido, la justificación teórica, busca generar debate y reflexión en el ámbito académico, sobre la indagación desarrollada, lo cual nos permite confrontar ideas o teorías. Por lo que, para el estudio se justifica teóricamente porque aportará al conocimiento sobre la influencia de la gestión institucional para trabajo en equipo en el contexto de una municipalidad provincial de Apurímac, de tal forma que implica un análisis crítico, que consigna el contexto organizacional, la cooperación, las relaciones interpersonales, la confianza y el compromiso y desde ese punto se pueda generar reflexión y debate en el mundo académico.

Por otro lado, considero la justificación práctica, según Bernal (2010) este tipo de justificación está referida cuando una indagación contribuye a resolver un problema, al menos hace una proposición de estrategias que podrían aplicarse para tratar dicho problema. Por ende, se justifica en aspecto práctico porque será una herramienta informativa para los principales actores de la entidad pública, quienes a partir de los resultados pueden tomar medidas para mejorar de la gestión institucional y el trabajo en equipo.

Y, en cuanto a la justificación metodológica, Bernal (2010), destaca que esta justificación se desarrolla cuando un estudio da a conocer un método o estrategia con la intención que genere conocimientos que sean válidos y confiables.

Basándonos en ello, este estudio se justifica metodológicamente porque aportará un instrumento que ha seguido un proceso de validación y será apoyo para futuras investigaciones que busquen profundizar el estudio sobre estas variables.

Hay que mencionar, además, que el objetivo general es determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Seguido por los objetivos específicos: Determinar la influencia entre la gestión institucional para la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023; Determinar la influencia entre la gestión institucional para las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023; Determinar la influencia entre la gestión institucional para la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023; y determinar la influencia entre la gestión institucional para el compromiso en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023.

De igual manera, se plantea como hipótesis general al problema de investigación el siguiente enunciado: La gestión institucional influye significativamente en el trabajo de equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Asimismo, las hipótesis específicas son: La gestión institucional influye significativamente en la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023; La gestión institucional influye significativamente en las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023; La gestión institucional influye significativamente en la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023; y la gestión institucional influye significativamente con el compromiso en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre el perfeccionamiento de los estudios previos en el ámbito internacional tenemos a Mohammed (2020) donde tuvo como propósito evaluar las percepciones de los farmacéuticos sobre sus creencias y actitudes hacia el trabajo en equipo para gestión de los servicios de salud. El estudio fue de enfoque cuantitativo, análisis considerando la media y la desviación estándar. La población en estudio estuvo integrada por 12 representantes de entidades farmacéuticas públicas, de los cuales se obtuvieron los datos por medio del cuestionario en escala de Likert, es de allí que se lograron obtener resultados, para ello la media a considerar fue 3.00 y los datos por encima de este parámetro fueron considerados como percepciones, creencias y actitudes que influyeron significativamente e las entidades públicas farmacéuticas en relación al trabajo en equipo. Habiendo identificado como percepciones influyentes la participación (M=3.67); la educación y formación (M=4.50). En cuanto a las creencias la colaboración (M=4.25) y el compartir ideas (M=4.00). Y las actitudes influyentes fueron las áreas designadas (M=3.08); experiencias, valor y atributos (M=3.42), la provisión de oportunidades (M=4.00) y el cooperar con nuevos colegas (M=3.67). De manera que se pudo concluir, que los farmacéuticos se consideran como miembros del equipo de la salud y que los demás profesionales de la salud trabajando en equipo mejorarían la gestión de los servicios de salud en Nigeria.

De acuerdo, Quezada et al. (2020) realizaron el estudio con el fin de analizar el rendimiento de la labor que realizan los colaboradores en función al trabajo en equipo dentro de la organización. Caracterizando así el estudio en descriptiva – no experimental, mientras que la población fueron 78 trabajadores que laboran en el gobierno regional, a quienes se les aplico una encuesta debidamente validada, y permitió llegar a la siguiente conclusión: El 93.6% de los encuestados manifiestan que hay necesidad de mejorar el trabajo en equipo en la institución, es decir, fomentar diferentes equipos de trabajo ayuda a los empleados estar más comprometidos, mejor organizados y dispuesto a alcanzar los objetivos.

Başoğul (2021) en afán de examinar la relación entre las estrategias de gestión de conflictos de las enfermeras y las actitudes de trabajo en equipo. Lo que demando un estudio transversal, descriptivo y relacional. Los sujetos considerados

para el estudio estuvieron integrados por 228 profesionales de un hospital de Turquía, de los cuales se obtuvieron los datos a través de un cuestionario, lo contribuyendo así a logro del siguiente resultado. El 91.2% de los enfermeros delataron haber tenido conflictos, pero, para poder superarlos utilizaron estrategias de compromiso e integración. Por tanto, se pudo concluir que las estrategias de conflictos se relacionan en grado moderado ( $R^2 = 0.46$ ;  $P < .01$ ).

Merlo et al. (2019) realizaron una investigación, donde su finalidad fue analizar las estrategias gerenciales que buscan fortalecer el trabajo en equipo. La investigación estaba orientada por el enfoque cuantitativo, de característica descriptiva, y transeccional. La población que constituyo por 83 directivos y docentes de los cuales se lograron recoger los datos a través del encuestado de tal forma que lograron resultados donde el 41.6% de los directivos y docentes muestran un descontento, debido a que no existe redes de colaboración, pésima comunicación y dialogo y formación constante de equipos. Por otro lado, un 59.3% en relación a los docentes perciben como características el no involucrarse, participación, y la conclusión: Se halló que los docentes y directivos no llevan a cabo un eficiente trabajo en equipo, debido a ello es necesario formular estrategias gerenciales que garanticen una buena calidad en el servicio educativo, debido a que muestran un comportamiento de relación entre las variables.

A nivel nacional, se consideró investigaciones como el de Reategui (2021) cuyo propósito de conocer la relación entre trabajo en equipo y gestión institucional en las instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021. Para ello tuvo que emplear un estudio correlacional, no experimental y transversal. Los sujetos involucrados para el estudio estuvieron conformados por 80 docentes, siendo de allí el recojo de la información por medio de la encuesta, que proporciono resultados donde el 57.5% perciben un nivel regular el trabajo en equipo y 52.5% gestión institucional. Concluyendo que el trabajo en equipo tiene una correlación positiva significativa de grado alto con la gestión institucional (Rho de 0.83).

Avila y García (2021) propusieron en su investigación determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa P&G Ingenieros consultoría, construcción y negocios, Piura, 2022.

Lo que obligo un estudio aplicado, no experimental transeccional\_correlacional, los sujetos que intervinieron para el estudio fue de 30 colaboradores, de los cuales se lograron recoger la data por medio del cuestionario, lo que ayudó al siguiente resultado. Solo el 43.3% de los colaboradores perciben un nivel alto de la gestión administrativa y 30% de trabajo en equipo. Concluyendo la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo ( $\rho$ : 0,891 y  $\text{sig.}=0.000<0.05$ ). lo que significa que cuando más eficiente sea la gestión mejor será el trabajo en equipo.

Aliaga (2021) en su afán de incrementar con el conocimiento, planteó como finalidad determinar la relación de la gestión administrativa con las habilidades blandas. Lo que condujo a un estudio cuantitativo, no experimental transversal-descriptivo correlacional, las personas involucradas para el estudio constituyo un total de 80, de los cuales se recogieron los datos a través de la encuesta-cuestionario en escala de Likert, permitiendo así el arribo al siguiente resultado. El 47% de los trabajadores perciben que la gestión administrativa está en un nivel regular. Asimismo, el 45.45% perciben que también un nivel regular del desarrollo de las habilidades blandas. Y, solo el 31.8% de los trabajadores creen que el trabajo en equipo es bueno. En esa misma línea se pudo concluir que la relación entre las variables estudiadas es alta ( $R = 0,0802$  y  $\text{Sig.} = 0,000$ ), lo cual implica que cuando más eficiente sea la practica en la gestión administrativa mejorara aspectos liderazgo, trabajo en equipo y empatía.

Navarro (2021), tesis cuya finalidad fue determinar la relación entre los Procesos de Contrataciones del Estado y la Gestión Institucional de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura en el Año Fiscal 2021. La indagación tuvo un enfoque cuantitativo, básica, correlacional, no experimental de corte trasversal, los sujetos de análisis estuvieron integradas por 40 colaboradores, siendo ellos los sujetos que permitieron la recolección de datos por medio del cuestionario, presentado así el siguiente resultado. De los cuales se indica que el 42% perciben una baja gestión en contrataciones y 25% medio. Asimismo, el 50% de los colaboradores creen que la gestión institucional está en bajo nivel y 15% nivel medio, esto en base a la percepción que los colaboradores quienes manifiestan sobre la planificación, ejecución y evaluación. Además, se pudo concluir que la

gestión institucional y los procesos de contratación se relacionan en un nivel moderado y significativo ( $r=0.659$ ).

Quispe Pari (2020) en su investigación donde tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019. Para ello empleó una metodología de tipo básico y no experimental transversal correlacional. Los sujetos para el estudio se conformó por un total de 212 colaboradores de los cuales se recolectaron los datos a través del cuestionario, que ayudó en obtener los siguientes resultados donde el 73.1% de los trabajadores manifiestan un nivel regular en cuanto a la gestión del rendimiento y 55.7% nivel regular el trabajo en equipo. De tal forma que concluyo que las variables en estudio se relaciona en nivel moderado y directo (kendall:0.369 y  $p:0.000$ ).

Considerando la perspectiva de Chiavenato (2019) existen teorías de la gestión institucional así como la teoría clásica cuyo representante es Taylor quien se enfocó en dar soluciones al sistema de administración enfocándose en las tareas del trabajador, y Fayol otro de los representantes que enfoco básicamente su trabajo en hacer que una administración funcione, de allí que la administración es explicada como un proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar. Pero además cabe recalcar otra teoría que es la burocrática siendo defendida por Weber basada a en una manera de establecer el formalismo dentro de una institución es allí donde se determinar la normas. Además, cabe detallar la teoría de la administración por objetivos sostenida por Drucker, es desde ese entonces que las instituciones tanto privadas y públicas emplean en las organizaciones sin importar el tamaño, tipo o actividad.

Por otro lado, Opazo et al.(2019) enfatiza que la gestión institucional implica movilizar los recursos necesarios, para ellos se requiere de competencias apropiadas, decisiones adecuadas e información idónea para la toma de decisiones que permitirá hacer realidad la previsión el cual está fundamentada en metas y objetivos.

Asimismo, Masaquiza et al. (2020) destacan que la gestión institucional agrupa un conjunto de partes que están vinculadas y conectadas para dar cumplimiento a un propósito institucional De acuerdo, Larrarte (2018) la gestión

institucional, está referida a las diversas acciones que se ponen en práctica con el único fin de lograr las metas, es por la cual la importancia de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Sin embargo, Toscano et al. (2019) argumenta que la gestión institucional está comprendida al flujo incesante e interconectado de todas las actividades de planear, organizar, dirigir y controlar, con el único objetivo de alcanzar el propósito organizacional, aprovechando así los recursos sea estos el talento humano, materiales, técnicos, financieros u otro tipo de manera que su sociedad pueda sentir una satisfacción. Lo cual indica la optimización de los recursos y una eficaz gestión que amerita un reconocimiento por la sociedad.

Teniendo en cuenta a Chávez-Haro et al. (2020) una buena gestión institucional se traduce en una alta productividad, calidad de gestión de servicios, adecuado uso de recursos y logro de objetivos propuestos.

Según, Rojas et al. (2020) la gestión institucional en donde se equilibra dos ejes que son esenciales y estos son el talento humano y su desenvolvimiento dentro de una organización con el único propósito de se obtenga resultados favorables. Con base a Mendoza-Fernandez y Moreira-Chóez (2021) la gestión institucional es explicada como un cumulo de acciones, tareas o actividades que deben ser guiadas ordenadamente y de forma consecutiva según las diversas funciones que ofrece o demanda una institución, para ello, se tendrá que planificar, organizar, dirigir y controlar por responsables que estén a cargo de la organización.

González et al. (2020) sostiene que la gestión institucional implica un conjunto acciones que se llevan a cabo para ser dirigidos, teniendo en cuenta una orientación de las diversas tareas, recursos y esfuerzos, requiriendo ello capacidad de coordinación y dirección del conjunto de actividades y acciones que se realizan dentro de una organización, y así se pueda prevenir problemas y lograr los objetivos determinados. En ese sentido, González et al. (2020) destacan que la gestión institucional es un elemento esencial unificador y a vez sistémico centrado en el proceso administrativo que comprende cuatro funciones tan relevantes como son la planificación, organización, dirección y control

Por lo que se considera como primera dimensión la planificación. Acorde a esto, González et al. (2020) enfatizan que este proceso constituye metas, objetivos,

se fijan los recursos, acciones y actividades que se ejecutaran en un tiempo establecido. Asimismo, Munch y Garcia (2018) sostiene la planeación consiste en plantear propósitos, objetivos, programas, estrategias y presupuestos. Además, Chávez-Haro et al.(2020) indica, que la planeación es el primer proceso administrativo donde se perfila el plan y programa que representa la preparación de las diversas actividades y acciones que deben ejecutarse durante un determinado tiempo en una institución.

En lo que se refiere a la Segunda dimensión organización, al respecto, González et al. (2020) deducen que este proceso está comprendida al estructurar o diseñar una distribución adecuada de los recursos como pueden ser material, financiera, tecnológica, informática y el talento humano, de manera que se ejecute y se logre con las metas u objetivos planeados. En esa misma línea, Munch y Garcia (2018) plantean que la organización tiene que ver con la división de trabajo, la descripción de funciones, jerarquía y coordinación. A juicio de Chávez-Haro et al.(2020) esta fase tiene que ver con el establecimiento de normas que permita que funcione armónicamente una institución, para ello debe considerar que todas las partes este coordinadas, según se halla planificado.

En lo que se refiere a la tercera dimensión dirección, González et al. (2020) hace referencia que esto está referida a la ejecución propiamente dicha de las estrategias, planes o programas, para ello se debe unir esfuerzos, liderar, motivar y comunicar oportunamente. Así mismo, Munch y Garcia (2018) agregan que la dirección constituye una acertada toma de decisiones, integrar todas las partes sincrónicamente, motivar los involucrados, comunicar entre todos los miembros. Desde la posición de Chávez-Haro et al.(2020) el dirigir es una responsabilidad en la cual se debe orientar, potenciar, coordinar y estimular las capacidades de los colaboradores para que se desempeñe adecuadamente sus funciones, con el mejor ímpetu para un alto rendimiento.

Y como ultima dimensión, el control, el cual es argumentada desde la posición de González et al. (2020) que este proceso incluye la verificación de todas las acciones y actividades que han sido previstos los cuales deben estar alineados con las estrategias tal cómo fueron planificadas, de manera que esto evite errores o desvíos y además, ayude en evaluar resultados, lo que conllevaría a una mejor

alternativa para la toma de decisiones. También, Munch y Garcia (2018) enfatizan que el controlar implica supervisar, establecer estándares de desempeño, medir, corregir y retroalimentar. En opinión de Chávez-Haro et al.(2020) el control es la fase más importante para una institución de manera que ayuda en el cumplimiento de los objetivos según fueron planificados, para ello, debe hacer cumplir verificando las diversas acciones o tareas que se realizan, y si existen fallas deben ser corregidas inmediatamente.

Para Soledispa-Rodríguez et al. (2022) la gestión institucional es importante, porque este es uno factores que permite la realización de las diversas actividades y tareas de manera coordinada contribuyendo así a la optimización de recursos con el propósito principal de lograr los resultados y objetivos que son definidos en un determinado tiempo. A esto agrega, González et al. (2020) donde agrega que la gestión institucional buena lograra beneficios y resultados favorables, que ayudara al crecimiento, sustentabilidad y sostenibilidad de una organización. Además, la importancia de implicar procesos acordes a generar calidad y eficacia en la prestación de servicios que ofrece una institución pública.

En cuanto a la variable trabajó en equipo, se presenta diversas teorías que fueron planteados por diversos expertos como a continuación se pone en manifiesto. De acuerdo a Peduzzi et al. (2020) el trabajo en equipo es considerado como uno de los componentes estratégicos necesarios para el logro de los objetivos organizacionales. Por su parte, Sycara y Sukthankar (2014) plantean la teoría de que el trabajo en equipo son comportamientos con características, donde el agente debe compartir todos los objetivos que se espera lograr, el agente debe compartir la intención para lograr las metas y los miembros del equipo deben ser conscientes de sus capacidades y de cómo pueden cumplir los roles requeridos, y los miembros debe ser capaces de evaluar su propio progreso en dirección a lograr objetivos.

En esa misma línea, Diamantidis y Chatzoglou (2019) sostiene la teoría el progreso y altos niveles de productividad tienen lugar en una organización cuando esta tiene la capacidad de desarrollar el trabajo en equipo y la convivencia. Asimismo, Hamilton et al. (2018) manifiestan la teoría que la adopción del trabajo en equipo y la implementación de las habilidades colaborativas mejora la productividad de los trabajadores, el cual sería bajo si trabajaran individualmente.

Acorde con Cannon et al. (2019) el trabajo en equipo engloba habilidades, conocimientos y actitudes que se deben manejar adecuadamente para darle funcionalidad en el cumplimiento de objetivos y metas.

Por su parte, Schmutz et al. (2019) enfatiza que el trabajo en equipo está comprendida por la interacción social dinámica con significado de interdependencia; compartir y valorar objetivos; vida útil discreta; la experiencia distribuida; y asignación clara de roles y responsabilidades. En esa misma línea, Bowers et al. (2019) plantearon el modelo del trabajo en equipo que consistió en que los miembros debían de adaptarse, practicar la comunicación, tomar decisiones en equipo, teniendo en cuenta la misión situacional y la conciencia situacional. Desde el punto de vista, Champion et al. (2020) definen los elementos esenciales que deben practicarse durante el trabajo en equipo son la comunicación, cooperación y soporte social.

De igual modo, Meuse (2019) hace hincapié sobre Lombardo y Eichinger quienes plantearon el modelo de 7T para el trabajo en equipo efectivo, y estos son: el impulso, la confianza, el talento, las habilidades de trabajo en equipo, las habilidades de tarea, el ajuste de líder de equipo, el equipo de apoyo de la organización, asimismo, los primeros cinco factores suceden dentro del equipo, y los dos últimos fuera del equipo, pero todos ellos generan un gran impacto en la efectividad del trabajo en equipo.

Habría de que mencionar también, según Meuse (2019). el modelo GRPI del trabajo en equipo, que fue propuesto por Rubín et al., que consistía en un modelo presentado en forma piramidal donde inicia en la parte de superior, es decir, un equipo siempre considera los objetivos, luego define las responsabilidades y roles de manera clara, seguidamente trabajan juntos (proceso) y en caso que exista una difusión con los objetivos se tendrá que buscar redefinir y es cuando se desarrollan las relaciones interpersonales. Pero, a esto se agrega, de acuerdo Gómez (2019) el modelo denominado las 5C del trabajo en equipo, planteado por Tom Peters considerando estos 5 elementos que deben manejar dentro de un equipo y estos son la comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso.

Para Schmutz et al. (2019) el trabajo en equipo es un trabajo social conformado por dos o más personas con una serie de características únicas, es

decir, los equipos comparten información y recursos dinámicamente en orden a lograr los objetivos. Askari et al. (2020) definen el trabajo en equipo como un conjunto de individuos, quienes trabajan juntos para llevar a cabo las mismas funciones y objetivos todo encaminado a brindar excelentes servicios, es decir, operan colaborativamente.

Desde la posición de Mangi et al. (2022) el trabajo en equipo consiste en cooperar los unos con los otros en la realización de una determinada actividad, de igual manera, reduce el estrés en el trabajo permitiendo que cada miembro complete la tarea asignada. Mientras que Adhikari (2020) define como un grupo de trabajo con objetivos comunes, donde es esencial el logro de los mismos, asimismo, está centrado en los comportamientos compartidos, actitudes y conocimientos.

De acuerdo a Peduzzi et al.(2020) enfatiza que el trabajo en equipo es la base para la Inter profesionalización y que conlleva la praxis colaborativa teniendo en cuenta un objetivo en común entre los miembros dentro de una institución. Asimismo, Peduzzi y Fernandes (2018) sostiene que el trabajo en equipo contempla elementos básicos que deben ponerse en práctica durante la ejecución de acciones o actividades de tal forma que la comunicación e interacción son requerimientos que permiten involucrar a los miembros, generar ambientes apropiados impulsando una coordinación acertada. Pero para ellos se determina en primera instancia los objetivos comunes lo que implicaría compromiso, constructo compartido, trabajo colectivo. A esto se suma el establecer responsabilidades que está centrada en el compromiso profesional y desenvolvimiento de calidad. Por último, promoción de innovación centrada en el apoyo práctico, nuevas formas de aprender y nuevas maneras de responder a las necesidades.

En resumen, Cannon et al. (2019) y Gómez (2019) argumentan que el trabajo en equipo está referido a la cooperación colaborativa entre un conjunto de personas comprometidas para alcanzar un objetivo en común de manera que puedan aportar con confianza sus conocimientos, habilidades y actitudes. En ese sentido, para la variable de trabajo en equipo de acuerdo a (Gómez, 2019) se ha dimensionado en: cooperación, relaciones interpersonales, confianza y compromiso.

De acuerdo a Gómez (2019) la dimensión cooperación consiste en identificar y usar las habilidades de cada uno de los miembros del equipo, el cual permite asignar las actividades a la persona idónea. De igual manera, Ayoví (2019) la cooperación entre los trabajadores significa compartir conocimientos para sacar adelante las tareas y apoyo mutuo.

Para Meuse (2019) la dimensión de las relaciones interpersonales consiste en la buena relación entre los miembros del equipo, disposición de cooperación para solucionar problemas y métodos efectivos para lidiar con los conflictos, de igual manera las relaciones interpersonales involucra la confianza, la buena comunicación y sensibilidad el uno con el otro.

Desde el punto de vista , de Avila (2017) la dimensión confianza hace referencia a la confianza en que el resto de sus colegas realizarán bien su trabajo, de igual manera implica la responsabilidad de realizar bien las tareas encomendadas en el tiempo y forma correcta. Por último, Meuse (2019) afirma que la dimensión compromiso se da cuando el trabajador se identifica con las metas y objetivos de la entidad, de igual manera implica el compromiso para trabajar en equipo y la responsabilidad compartida.

En la opinión, Alatrística (2020) la importancia de estar dispuesto a trabajar en equipo es más relevante que tener experiencia o tener una buena formación, de tal forma que en cualquier institución se apunta al logro de los objetivos a nivel institucional, por lo que debe generar un buen clima laboral, motivación y compromiso que involucre a los miembros y que a la vez estos puedan dar opiniones, sugerencias y alternativas a los problemas o situaciones que necesite una organización.

En esa misma línea, Quezada-Rodríguez et al. (2020) fomentan que el trabajo en equipo contribuye a una alta productividad y desempeño articulado considerado mejorar los procesos y alcanzar la metas u objetivos que se establecen dentro la institución. Además, el trabajar en equipo implica apoyarse en las diversas situaciones, permite que los miembros entiendan que sus capacidades, restricciones y juicios deben ser compartidos, de manera que estos a la vez deben ser fortalecidos.

Cabe resaltar a Romero-Rodríguez (2019).ya que indica que la importancia del trabajar en equipo implica una comunicación asertiva donde los miembros se sientan que son parte del grupo y fruto de eso es el logro de metas a nivel de área o unidad que de cierto modo conlleva a los objetivos de una institución.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Enfoque: El estudio estuvo basado según enfoque cuantitativo, en cuanto a este Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indica que este enfoque se caracteriza por su énfasis en la medición objetiva, la recopilación de datos estructurados y la aplicación de métodos estadísticos para analizar los datos. De tal manera que se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, se contó con las hipótesis que fue comprobada y desde allí se logró con el propósito del estudio.

El tipo fue aplicada, al respecto, Sánchez et al. (2018) indican que este tipo busca incrementar el conocimiento científico y no tiene propósito práctico. Asimismo, según Feria Avila et al. (2019) busca contribuir en el desarrollo metodológico y teórico sobre un determinado tema.

Lo que implica que con el estudio se logró incrementar conocimiento sobre la influencia entre la gestión institucional y el trabajo en equipo, que podría considerarse luego en estudios de nivel explicativos, predictivos o aplicativo, ya que este podría ser un aporte teórico.

Método hipotético deductivo, en relación a este método, Bernal (2010) hace hincapié que este método implica formular una hipótesis, derivar predicciones a partir de ella, someter las predicciones a prueba a través de la investigación empírica y evaluar la validez de la hipótesis.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental transversal correlacional causal. Siguiendo la misma línea, teniendo en cuenta la perspectiva de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) para el estudio no se manipuló las categorías en estudio solo se tuvo que observar en el ambiente natural y no se crearon situaciones, además el estudio fue considerado transversal, de manera que los datos se recogieron en un tiempo específico, un momento determinado. De tal forma que fueron analizados según el contexto y en un solo momento.

Además, considerando el propósito de la investigación que fue determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Se tuvo un estudio de nivel correlacional causal. En relación a eso, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) hacen hincapié que el grado correlacional causal tiene una finalidad el cual consiste en vincular o asociar más de dos variables. Además, Cauas (2018).refuerza la idea anterior indicando que este tipo de estudio trata de averiguar de qué manera los cambios de una variable influir en la otra variable.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión institucional**

##### **Definición conceptual**

Como dice González et al. (2020) la gestión institucional es un elemento esencial unificador y a vez sistémico centrado en el proceso administrativo que comprende cuatro funciones tan relevantes como son la planificación, organización, dirección y control con el propósito de dar cumplimiento a las metas establecidas con el grado de eficacia, eficiencia y efectividad.

##### **Definición operacional**

La variable gestión institucional fue medida a través de las dimensiones propuesta por González et al. (2020).estas son la planificación, organización, dirección y control.

##### **Indicadores**

Dimensión planificación, estuvo conformada por tres indicadores y estos son: determinación de objetivos, planes de acciones y presupuesto. Para la dimensión organización también se consideraron tres indicadores como se presenta: Estructura de funciones, coordinación y priorizar actividades. En cuanto la dimensión dirección se tuvo que considerar tres indicadores que son: Motivación, comunicación y liderazgo. Y por último respecto la dimensión de control se tuvo tres indicadores y estos son: Evaluación del desempeño, medición de los objetivos alcanzados y estándares del desempeño.

### **Escala de medición:**

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indica que la escala de Likert implica una diversidad de ítems el cual es presentado de manera afirmativa para hacer la medición sobre la reacción del respondientes en 3, 5 o 7 opciones que puede ser numérica o verbal. En ese sentido, para la investigación, se tuvo 12 ítems con cinco opciones de frecuencia (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) en escala de Likert.

### **Variable 1: Trabajo en equipo**

#### **Definición conceptual**

Desde las posiciones de Cannon et al. (2019) y Gómez (2019) el trabajo en equipo está referido a la cooperación e involucramiento colaborativo entre un conjunto de personas comprometidas para alcanzar un objetivo en común de manera que puedan aportar con confianza sus conocimientos, habilidades y actitudes.

#### **Definición conceptual**

Teniendo en cuenta a Cannon et al. (2019) y Gómez (2019), se ponen en conocimiento cuatro dimensiones para poder medir el trabajo en equipo y estos son: cooperación, relaciones interpersonales, confianza y compromiso.

#### **Indicadores**

Para la dimensión cooperación se considera tres indicadores con el compartir conocimientos, actuación organizada del líder y funciones del empleado según habilidades. Para la dimensión relaciones interpersonales del mismo modo se tuvo tres indicadores como son: Relación entre miembros del equipo, métodos para lidiar conflictos y colaboración para resolver problemas. En cuanto a la dimensión confianza se tomo igualmente tres indicadores y estos son: Confianza en las acciones de los colegas, responsabilidad y confianza en la comunicación. Por último, los andadores para la dimensión de compromiso también se identificó tres indicadores y estos son: Compromiso para trabajar en equipo, identificación con los objetivos y metas y responsabilidad compartida

### **Escala de medición:**

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indica que la escala de Likert implica

una diversidad de ítems el cual es presentado de manera afirmativa para hacer la medición sobre la reacción del respondientes en 3, 5 o 7 opciones que puede ser numérica o verbal. En ese sentido, para la investigación, se tuvo 12 ítems con cinco opciones de frecuencia (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) en escala de Likert.

La escala de medición fue ordinal de tipo Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Considerando el fundamento de Feria Avila et al. (2019), el estudio tuvo como población a 100 trabajadores de una municipalidad provincial de Apurímac, el cual cuenta con especificaciones determinadas, relacionadas con las variables de estudio, asimismo, los resultados que se obtengan a partir del estudio será generalizado sobre la misma población.

##### **Criterios de inclusión:**

Se tuvo en cuenta a todos los colaboradores que laboran dentro de la municipalidad de manera directa.

##### **Criterios de exclusión:**

Para la investigación se excluyó a aquellos colaboradores que no estarán presentes por situaciones personales como salud, suspensión cese o que este de vacaciones, y personal que solo haya trabajado temporalmente.

#### **3.3.2. Muestreo**

El muestro fue no probabilístico por conveniencia. Al respecto Sánchez et al. (2018) dan crédito a la operación que se tiene que hacer con el único fin de poder hacer una distribución apropiada de la población que de manera implica está representada por la muestra. Dichas operaciones involucra el uso de fórmulas para extra cierta cantidad de la población de estudio (Gallardo, 2017). Pero el presente estudio no determinará el muestreo porque la población es accesible en su totalidad, es decir, a todos se les aplicara el cuestionario.

### **3.3.3. Muestra**

Desde la perspectiva de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la muestra es una parte de la población, se caracteriza por que es representativa y de ellos se recolectará los datos para responder al problema y objetivo de investigación. Pero para el estudio se considerará toda la población esto debido a que es pequeña y accesible. Por lo tanto, se la muestra será equivalente la muestra constituyendo así 100 trabajadores.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Teniendo como referencia a Sánchez et al. (2018) el estudio tuvo como la unidad de análisis al colaborador de la municipalidad provincial de Apurímac, los cuales tienen características en común y son susceptibles a ser sometidos a través de una determinada ordenación según criterio.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para recoger los datos de la unidad de análisis se utilizó la técnica de la encuesta mediante su instrumento el cuestionario.

Al respecto, según Sánchez et al. (2018) esta técnica se caracteriza por ser cuantitativa, es útil para obtener información de una gran cantidad de trabajadores (personas) y permite cuantificar la opiniones de los encuestados a través de la tabulación.

Por otro lado, Gallardo (2017).enfatisa que el cuestionario es instrumento permite recoger datos relacionado con los objetivos del presente estudio, asimismo, se caracterizan por ser organizadas y estructuradas.

Por tanto, para la variable gestión institucional se recurrió a la aplicación de la encuesta con el fin de recolectar los datos desde la percepción de los servidores o colaboradores de la municipalidad, esto teniendo en cuenta las dimensiones de planificación, organización, dirección y control. De tal forma que contara con un cuestionario basada en conjunto de ítems.

En cuanto, a la variable trabajo en equipo se también se recurrió a la aplicación de la encuesta con el fin de recolectar los datos desde la percepción de los servidores o colaboradores de la municipalidad, esto teniendo en cuenta las

dimensiones de cooperación, relaciones interpersonales, confianza y compromiso. Además, contara con un cuestionario basada en conjunto de ítems.

Dicho cuestionario permitió que el estudio nos proporcione resultados que nos ayude a medir las variables y sus respectivas dimensiones del estudio.

#### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Gestión institucional

Dimensiones: Planeación, organización, dirección y control

Baremos: Análisis en tres niveles: Deficiente (12-27), Regular (28-43), eficiente (44-60).

#### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: trabajo en equipo

Dimensiones: Cooperación, relaciones interpersonales, confianza y compromiso.

Baremos: Análisis en tres niveles: Deficiente (12-27), Regular (28-43), eficiente (44-60).

Dichos instrumentos fueron validados por la experiencia y conocimientos de expertos y a esto se sumará la determinación del coeficiente de Alfa de Cronbach, de tal forma que el instrumento planteado tenga el grado de confiabilidad y consistencia.

Por tanto, se logró obtener una confiabilidad 0.906 de alfa de cronbach para la variable gestión institucional y 0.912 de alfa de cronbach para la variable trabajo en equipo. El cual se puede apreciar en el anexo.

Es entonces que de allí los resultados puedan generar credibilidad y garantizar con la objetividad del instrumento dando así crédito a que podremos cuantificar correctamente las variables.

### **3.5. Procedimientos**

Por otra parte, se debe indicar que los procedimientos que empleó en el presente estudio inician con la validación del instrumento a través de la encuesta piloto y el alfa de Cronbach que se obtenga de su procesamiento. Seguidamente se aplicó el

instrumento a los sujetos que conforman el estudio, una vez culminado los resultados los datos se tabulará en una hoja Excel para luego ser procesados en el programa estadístico SPSS. Ahora bien, se resultados que se obtengan a nivel de variable, dimensiones, y correlaciones van a ser presentadas en forma de tablas con la respectiva interpretación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los métodos para el análisis de los datos se recurrieron a la estadística descriptiva propiamente referida a un primer momento y la estadística inferencial basada en un segundo momento. El primer momento esta netamente dirigida y utilizada para interpretar los resultados sobre las variables y dimensiones, por otra parte, también y el segundo momento se basa para la contratación de las hipótesis del estudio, a partir de ello se decidió si se rechaza o acepta la hipótesis alterna o nula. Para lo cual se categorizada las variables de manera que esto nos permitirá recurrir para poder validación nuestra investigación al Coeficiente de correlación de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio estuvo orientado por los aspectos éticos que corresponde a una investigación, pero más estuvo centrado en la correcta citación de los diferentes autores mediante el estilo de citación APA Séptima edición. Además, el estudio contó teniendo en cuenta los principios que estipulan en la guía de ética de investigación que señala la Universidad como es el principio de beneficencia en el respeto mutuo de las personas que serán participios del estudio. Principio de maleficencia, que está basada en guarda la integridad tanto moral, que tiene que ver con la buena voluntad de los sujetos involucrados en el estudio. Principio de autonomía, que tiene que ver con libre desarrollo de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivos

**Tabla 1**

*Frecuencia del nivel sobre la gestión institucional en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023*

Nivel	Gestión institucional	
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	6,0
Regular	38	38,0
Eficiente	56	56,0
Total	100	100,0

*Nota.* Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0

### Interpretación

Se puede apreciar que en la tabla 1, desde la percepción de los trabajadores de una municipalidad provincial de Apurímac del año 2023, del total de 100 sujetos encuestados, el 56% de ellos hacen una valoración donde la gestión institucional es eficiente. Mientras, que el 38% de los encuestados creen que dicha gestión es regular. Pero también, existe un 6% de encuestados muestran que la gestión institucional es deficiente.

En tanto, se indica que la gestión institucional de una municipalidad provincial de Apurímac por más del 50% es calificada como regular. Sin embargo, existe casi un 50% de colaboradores que la gestión es regular, esto teniendo en cuenta aspectos como la planificación, organización, ejecución y control.

**Tabla 2**

*Frecuencia del nivel de las dimensiones de la gestión institucional en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023*

Nivel	Planeación		Organización		Ejecución		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	3,0	3	3,0	3	3,0	6	6,0
Regular	24	24,0	39	39,0	37	37,0	39	39,0
Eficiente	73	73,0	58	58,0	60	60,0	55	55,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

### **Interpretación**

Se puede apreciar que en la tabla 2, desde la percepción de los trabajadores de una municipalidad provincial de Apurímac del año 2023, del total de 100 sujetos encuestados se muestran las valoraciones para cada una de las dimensiones, así como es:

En relación a la dimensión planeación, el 73% de los trabajadores encuestados consideran como eficiente, seguido del 24% regular y 3% deficiente. Esto teniendo en cuenta que los objetivos se determinan anualmente, los planes de acción se definen con claridad y el presupuesto se establece de acuerdo a los objetivos que se espera alcanzar.

En cuanto la dimensión organización, el 58% de los trabajadores encuestados indican que es eficiente, seguido del 39% regular y 3% deficiente. Para lo cual se tomaron en cuenta la definición adecuada de las funciones de cada puesto, el fomentar la coordinación en los empleados y la priorización de las actividades en concordancia con los objetivos que se pretende alcanzar.

Acorde a la dimensión ejecución, el 60% de los colaboradores encuetados manifiestan que es eficiente, seguido del 37% regular y 3% deficiente. De tal forma que se consideró la motivación, liderazgo y comunicación por parte de la entidad.

Por último, la dimensión control, el 55% de los colaboradores encuestados perciben que es eficiente, seguido del 39% regular y 6% deficiente. El cual implicó aspectos como la frecuencia de medir el desempeño, la contratación de los resultados con los que fue planificado y el contar con estándares para medir para controlar el logro de objetivos.

**Tabla 3**

*Frecuencia del nivel sobre el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023*

Nivel	Trabajo en equipo	
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2,0
Regular	38	38,0
Eficiente	60	60,0
Total	100	100,0

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

### **Interpretación**

Se puede apreciar que en la tabla 3, desde la percepción de los trabajadores de una municipalidad provincial de Apurímac del año 2023, del total de 100 sujetos encuestados, el 60% de ellos hacen una valoración donde el trabajo en equipo es eficiente. Mientras, que el 38% de los encuestados califican como regular. Pero, existe un 2% de encuestados indican que es deficiente.

De manera que, en ese sentido la frecuencia sobre el nivel del trabajo en equipo por más del 50% de los colaboradores encuestados de la una municipalidad provincial de Apurímac es calificada como eficiente. Sin embargo, existen trabajadores donde indican el trabajo en equipo es regular. Para ello se tuvo, en consideración dimensiones como cooperación, relaciones interpersonales, confianza y compromiso.

**Tabla 4**

*Frecuencia del nivel de las dimensiones del trabajo de equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023*

Nivel	Cooperación		Relaciones interpersonales		Confianza		Compromiso	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	3,0	2	2,0	1	1,0	2	2,0
Regular	40	40,0	26	26,0	18	18,0	36	36,0
Eficiente	57	57,0	72	72,0	81	81,0	62	62,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

### **Interpretación**

Se puede apreciar que en la tabla 2, desde la percepción de los trabajadores de una municipalidad provincial de Apurímac del año 2023, del total de 100 sujetos encuestados se muestran las valoraciones para cada una de las dimensiones del trabajo en equipo, así como es:

En cuanto a la dimensión cooperación, se aprecia que el 57% de los trabajadores encuestados consideran como eficiente, seguido del 40% regular y 3% deficiente. Para ello se consideró aspectos como el compartir conocimientos entre compañeros de trabajo, los directivos actúan organizados y que la organización identifica las habilidades del trabajador para asignar funciones de manera adecuada.

Para la dimensión relaciones interpersonales, el 72% de los trabajadores encuestados perciben que es eficiente, seguido del 29% regular y 2% deficiente. Para lo cual se tomaron aspectos como la existencia de la buena relación entre los miembros del equipo de trabajo, el saber lidiar con los conflictos y las disposiciones de colaborar para resolver problemas en equipo.

Acorde a la dimensión confianza, el 81% de los colaboradores encuestados perciben que es eficiente, seguido del 18% regular y 1% deficiente. De tal forma

que se consideró aspectos como la confianza entre colaboradores, realizar tareas encomendadas con responsabilidad en el tiempo y de manera correcta y la confianza verdadera en la comunicación entre colegas.

Por último, la dimensión compromiso, el 62% de los colaboradores encuestados perciben como es eficiente, seguido del 36% regular y 2% deficiente. Para ello se tuvo en consideración ciertos aspectos como el compromiso para trabajar en equipo, la identificación con los objetivos y metas y la práctica de la responsabilidad compartida dentro de la municipalidad.

## **Análisis descriptivos con relación a los objetivos de la investigación**

### **En cuanto a la finalidad general**

Teniendo en cuenta el propósito del estudio a nivel general donde se precisa: Determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023; en ese sentido, se pone en exposición los resultados en una tabla cruzada de tal forma que se puede verificar los comportamientos de las variables.

**Tabla 5**

*Tablas cruzadas entre trabajo gestión institucional \* trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Gestión institucional	Deficiente	f	2	3	1	6
		%	2,0%	3,0%	1,0%	6,0%
	Regular	f	0	17	21	38
		%	0,0%	17,0%	21,0%	38,0%
	Eficiente	f	0	18	38	56
		%	0,0%	18,0%	38,0%	56,0%
Total	f	2	38	60	100	
	%	2,0%	38,0%	60,0%	100,0%	

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

### **Interpretación**

En la tabla 6, se puede percibir que el 38% trabajadores encuestados califican que la gestión institucional y el trabajo en equipo es eficiente; asimismo, se aprecia que el 21% creen que la gestión institucional es regular y el trabajo en equipo es eficiente. También se puede observar que el 18% valoran la gestión institucional con eficiente y el trabajo en equipo regular. Además, se verifica que el 17% condicen que la gestión institucional y trabajo en equipo es regular. Y como resultados mínimos se aprecia que el 3% califica que la gestión institucional es deficiente y trabajo en equipo regular; de igual modo se evidencia que existe una

coincidencia de 2% de calificación regular ente ambas variables y un 1% como deficiente para la gestión institucional y eficiente para el trabajo en equipo. Teniendo en cuenta el propósito del estudio a nivel general donde se precisa: Determinar la influencia entre la gestión institucional para la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac; en ese sentido, se pone en exposición los resultados en una tabla cruzada de tal forma que se puede verificar los comportamientos de las variables.

**Tabla 6**

*Tablas cruzadas entre trabajo gestión institucional \* Cooperación*

		Cooperación				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Gestión institucional	Deficiente	f	2	4	0	6
		%	2,0%	4,0%	0,0%	6,0%
	Regular	f	1	20	17	38
		%	1,0%	20,0%	17,0%	38,0%
	Eficiente	f	0	16	40	56
		%	0,0%	16,0%	40,0%	56,0%
Total	f	3	40	57	100	
	%	3,0%	40,0%	57,0%	100,0%	

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

### **Interpretación**

En la tabla 7, se puede percibir que el 40% trabajadores encuestados coincidieron en calificar que la gestión institucional y la cooperación es eficiente; además, se aprecia que el 20% creen que la gestión institucional y cooperación es regular. También se pudo observar que el 17% valoran la gestión institucional con regular y la coordinación eficiente. Luego, se verifica que el 16% manifestaron que la gestión institucional eficiente y coordinación es regular. Y como resultados donde los resultados son bajos se aprecia que el 4% califica que la gestión institucional es deficiente y coordinación es regular; de igual modo se evidencia que existe una

coincidencia de 2% de calificación regular entre gestión institucional y coordinación y un 1% como regular para la gestión institucional y deficiente para coordinación. Considerando la pertinencia de la finalidad específica 2, donde fue planteada: Determinar la influencia entre la gestión institucional para las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac; se muestra los resultados a continuación en la tabla cruzada con el fin de verificar el comportamiento de las variables.

**Tabla 7**

*Tablas cruzadas entre trabajo gestión institucional \* Relaciones interpersonales*

		Relaciones interpersonales				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Gestión institucional	Deficiente	f	2	3	1	6
		%	2,0%	3,0%	1,0%	6,0%
	Regular	f	0	19	19	38
		%	0,0%	19,0%	19,0%	38,0%
	Eficiente	f	0	4	52	56
		%	0,0%	4,0%	52,0%	56,0%
Total		f	2	26	72	100
		%	2,0%	26,0%	72,0%	100.,%

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

### **Interpretación**

En la tabla 10, se puede percibir que el 52% trabajadores encuestados coincidieron en calificar que la gestión institucional y las relaciones interpersonales es eficiente; además, se aprecia que el 19% creen que la gestión institucional y las relaciones interpersonales es regular. También se pudo observar que el 19% valoran la gestión institucional con regular y las relaciones interpersonales eficiente. Luego, se verifica que el 4% manifestaron que la gestión institucional eficiente y las relaciones interpersonales es regular. Y como resultados donde los resultados son bajos se aprecia que el 3% califica que la gestión institucional es deficiente y las relaciones interpersonales es regular; de igual modo se evidencia que existe una

coincidencia de 2% de calificación deficiente tanto la gestión institucional y las relaciones interpersonales y por último un 1% como deficiente para la gestión institucional y eficiente para las relaciones interpersonales. Considerando la pertinencia de la finalidad específica 3, donde fue planteada: Determinar la influencia entre la gestión institucional para la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac; se muestra los resultados a continuación en la tabla cruzada con el fin de verificar el comportamiento de las variables.

**Tabla 8**

*Tablas cruzadas entre trabajo gestión institucional \* Confianza*

		Confianza				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Gestión institucional	Deficiente	f	1	4	1	6
		%	1,0%	4,0%	1,0%	6,0%
	Regular	f	0	12	26	38
		%	0,0%	12,0%	26,0%	38,0%
	Eficiente	f	0	2	54	56
		%	0,0%	2,0%	54,0%	56,0%
Total	f	1	18	81	100	
	%	1,0%	18,0%	81,0%	100,0%	

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

### **Interpretación**

En la tabla 10, se puede percibir que el 54% trabajadores encuestados coincidieron en calificar que la gestión institucional y la confianza como eficiente; además, se aprecia que el 26% creen que la gestión institucional es regular y la confianza es eficiente. También se puede observar que el 12% valoran que la gestión institucional y la confianza es regular. Luego, se verifica que el 4% manifestaron que la gestión institucional deficiente y la confianza es regular. Y como resultados donde los resultados son bajos se aprecia que el 4% califica que la gestión institucional es eficiente y la confianza es regular; de igual modo se evidencia que existe una coincidencia de 1% de calificación deficiente tanto la gestión institucional y la confianza. Por último, un 1% como deficiente para la gestión institucional y

eficiente para la confianza. Considerando la pertinencia de la finalidad específica 4, donde fue planteada: Determinar la influencia entre la gestión institucional para el compromiso en una municipalidad provincial de Apurímac; se muestra los resultados a continuación en la tabla cruzada con el fin de verificar el comportamiento de las variables.

**Tabla 9**

*Tablas cruzadas entre trabajo gestión institucional \* Compromiso*

		Compromiso				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Gestión institucional	Deficiente	F	2	0	4	6
		%	2,0%	0,0%	4,0%	6,0%
	Regular	F	0	10	28	38
		%	0,0%	10,0%	28,0%	38,0%
	Eficiente	F	0	26	30	56
		%	0,0%	26,0%	30,0%	56,0%
Total	F	2	36	62	100	
	%	2,0%	36,0%	62,0%	100,0%	

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

### **Interpretación**

En la tabla 14, se puede percibir que el 30% trabajadores encuestados coincidieron en calificar que la gestión institucional y el compromiso como eficiente; además, se aprecia que el 28% creen que la gestión institucional es regular y el compromiso es eficiente. También se puede observar que el 26% valoran que la gestión institucional eficiente y el compromiso es regular. Luego, se verifica que el 10% manifestaron que la gestión institucional y compromiso es regular. Y como resultados donde los resultados son bajos se aprecia que el 4% califica que la gestión institucional es deficiente y el compromiso es eficiente. Por último, un 2% como deficiente para la gestión institucional y el compromiso.

## Análisis inferenciales

Para los resultados inferenciales en un primer paso, se tuvo que sacar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> donde los resultados de p\_value (GI:0,57 y TE: 0,73) >0,05 indicándonos que los datos proceden de una distribución normal, decidiendo recurrir al estadístico de Pearson debido a que se adapta mejor para el estudio. Pero para conocer la influencia empleo la regresión cuadrática como se muestra la tabla.

## Contrastación de la hipótesis general

Consignado que la intención general del estudio fue: Determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Se pone en juicio los resultados encontrados teniendo en cuenta las hipótesis de la indagación:

H<sub>0</sub>: La gestión institucional no influye significativamente en el trabajo de equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

H<sub>1</sub>: La gestión institucional influye significativamente en el trabajo de equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

### Tabla 10

*Correlación de la Gestión institucional y el trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,754**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

En cuanto a la prueba paramétrica de Pearson, se logró obtener un resultado de significancia de  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente de 0.754, el cual nos indica que la gestión institucional muestra un vínculo positivo alto con el trabajo de equipo.

**Tabla 11**

*Influencia de la Gestión institucional y el trabajo en equipo ( $R^2$ )*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,754 <sup>a</sup>	,569	,564	3,84591

a. Variable dependiente: TE

b. Predictores: (Constante), GI

**Tabla 12**

*ANOVA<sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y el trabajo en equipo)*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1911,641	1	1911,641	129,244	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	1449,519	98	14,791		
	Total	3361,160	99			

a. Variable dependiente: TE

b. Predictores: (Constante), GI

**Interpretación.** Tomando en cuenta la tabla 10 y 12 donde Sig. ( $0,000 < 0,05$ ) y el  $R^2$  (0,569), el cual nos indica que el 56,90% de la variabilidad en el trabajo en equipo es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 43,10% indica que existen otros factores que pueden influenciar. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente en el trabajo de equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. En otras palabras, la gestión institucional juega un papel crucial en el trabajo en equipo dentro de una organización debido a la forma en que se organiza, lidera y estructura una institución puede tener un impacto significativo en la eficacia y la productividad del trabajo en equipo.

### Contrastación de la primera hipótesis específico

Consignado que la primera intención específica del estudio fue: Determinar la influencia entre la gestión institucional para la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Se pone en juicio los resultados encontrados teniendo en cuenta la primera hipótesis específica de la indagación:

H<sub>0</sub>: La gestión institucional no influye significativamente en la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023

H<sub>1</sub>: La gestión institucional influye significativamente en la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023

**Tabla 13**

*Correlación de la gestión institucional y cooperación*

		Cooperación
	Correlación de Pearson	,776**
Gestión institucional	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

En cuanto a la prueba paramétrica de Pearson, se logró obtener un resultado de significancia de  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente de 0.776, el cual nos indica que la gestión institucional y la cooperación del trabajo muestran una positiva alta.

**Tabla 14**

*Influencia de la Gestión institucional y la cooperación (R<sup>2</sup>)*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,776 <sup>a</sup>	,602	,598	1,29963

a. Variable dependiente: TE1

b. Predictores: (Constante), GI

**Tabla 15***ANOVA<sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y la cooperación)*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	250,474	1	250,474	148,293	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	165,526	98	1,689		
	Total	416,000	99			

a. Variable dependiente: TE1

b. Predictores: (Constante), GI

**Interpretación.** Tomando en cuenta la tabla 13 y 14 donde Sig. ( $0,000 < 0,05$ ) y el  $R^2$  ( $0,602$ ), el cual nos indica que el 60.20% de la variabilidad en la cooperación es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 39,80% indica que existen otros factores que pueden influenciar en la cooperación. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente en la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. En otras palabras, la gestión institucional influye significativamente en la cooperación al establecer metas comunes, fomentar la comunicación efectiva, crear un ambiente de confianza, asignar roles claros y ofrecer incentivos y recompensas adecuadas. Al promover la cooperación, la gestión institucional facilita el trabajo en equipo, mejora la eficacia organizativa y fomenta un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

## Contrastación de la segunda hipótesis específico

Consignado que la segunda intención específica del estudio fue: Determinar la influencia entre la gestión institucional para las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Se pone en juicio los resultados encontrados teniendo en cuenta la segunda hipótesis específica de la indagación:

H<sub>0</sub>: La gestión institucional no influye significativamente en las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023

H<sub>1</sub>: La gestión institucional influye significativamente en las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023

**Tabla 16**

*Correlación de la Gestión institucional y relaciones interpersonales*

		Relaciones interpersonales
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,630**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

En cuanto a la prueba paramétrica de Pearson, se logró obtener un resultado de significancia de  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente de 0.630, el cual nos indica que la gestión institucional se asocia positivamente en grado alto con las relaciones interpersonales.

**Tabla 17***Influencia de la Gestión institucional y las relaciones interpersonales (R2)*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,630 <sup>a</sup>	,397	,391	1,43916

a. Variable dependiente: TE2

b. Predictores: (Constante), GI

**Tabla 18***ANOVA<sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y las relaciones interpersonales)*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	133,783	1	133,783	64,593	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	202,977	98	2,071		
	Total	336,760	99			

a. Variable dependiente: TE2

b. Predictores: (Constante), GI

**Interpretación.** Tomando en cuenta la tabla 16 y 17 donde Sig. ( $0,000 < 0,05$ ) y el  $R^2$  (0,309), el cual nos indica que el 30.90% de la variabilidad en las relaciones interpersonales es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 69.1% indica que existen otros factores que pueden influenciar en las interpersonales. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente en las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. En otras palabras, una gestión institucional efectiva puede influir en las relaciones personales al crear un ambiente de trabajo positivo, promover la comunicación efectiva, desarrollar habilidades sociales, fomentar la diversidad e inclusión, facilitar la resolución de conflictos y fomentar la confianza y el apoyo mutuo. Estas relaciones personales saludables, a su vez, fortalecen la gestión institucional al promover la colaboración, el compromiso y la satisfacción de los miembros de la organización.

### Contrastación de la tercera hipótesis específico

Consignado que la tercera intención específica del estudio fue: Determinar la influencia entre la gestión institucional para la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Se pone en juicio los resultados encontrados teniendo en cuenta la tercera hipótesis específica de la indagación:

H0: La gestión institucional no influye significativamente en la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023

H1: La gestión institucional influye significativamente en la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023

**Tabla 19**

*Correlación de la Gestión institucional para la confianza*

		Confianza
Gestión institucional	Correlación de Pearson	,641**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

En cuanto a la prueba paramétrica de Pearson, se logró obtener un resultado de significancia de  $0,000 < 0,05$  y un coeficiente de 0,641, el cual nos indica que la gestión institucional se asocia de manera positiva alta con la confianza.

**Tabla 20**

*Influencia de la Gestión institucional y la confianza (R2)*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,641 <sup>a</sup>	,411	,405	1,17807

a. Variable dependiente: TE3

b. Predictores: (Constante), GI

**Tabla 21***ANOVA<sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y las relaciones interpersonales)*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	94,950	1	94,950	68,415	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	136,010	98	1,388		
	Total	230,960	99			

a. Variable dependiente: TE3

b. Predictores: (Constante), GI

**Interpretación.** Tomando en cuenta la tabla 20 y 21 donde Sig. (0,000<0,005) y el R<sup>2</sup> (0,411), el cual nos indica que el 41,1% de la variabilidad en las relaciones interpersonales es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 58,9% indica que existen otros factores que pueden influenciar en las interpersonales. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente en la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. En otras palabras, gestión institucional efectiva establece las bases para la confianza en el trabajo en equipo a través de la creación de un entorno seguro, la promoción de una comunicación abierta y honesta, el apoyo y reconocimiento, la transparencia y equidad, y el cumplimiento de compromisos y responsabilidades. A su vez, un trabajo en equipo basado en la confianza fortalece la gestión institucional al mejorar la colaboración, la eficacia y el logro de los objetivos organizacionales.

### Contrastación de la cuarta hipótesis específico

Consignado que la cuarta intención específica del estudio fue: Determinar la influencia entre la gestión institucional para el compromiso en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023. Se pone en juicio los resultados encontrados teniendo en cuenta la cuarta hipótesis específica de la indagación:

H<sub>0</sub>: La gestión institucional no influye significativamente con el compromiso en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023

H<sub>1</sub>: La gestión institucional influye significativamente con el compromiso en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023

**Tabla 22**

*Correlación de la Gestión institucional para el compromiso*

		Compromiso
	Correlación de Pearson	,326**
Gestión institucional	Sig. (bilateral)	.001
	N	100

*Nota. Resultados derivados a partir del tratamiento del SPSS v 24.0*

En cuanto a la prueba paramétrica de Pearson, se logró obtener un resultado de significancia de  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente de 0.326, el cual nos indica que la gestión institucional se asocia positivamente en grado baja con el compromiso.

**Tabla 23***Influencia de la Gestión institucional y el compromiso (R2)*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,326 <sup>a</sup>	,106	,097	1,92829

a. Variable dependiente: TE4

b. Predictores: (Constante), GI

**Tabla 24***ANOVA<sup>a</sup> (Influencia de la Gestión institucional y las relaciones interpersonales)*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	43,366	1	43,366	11,663	,001 <sup>b</sup>
	Residuo	364,394	98	3,718		
	Total	407,760	99			

a. Variable dependiente: TE4

b. Predictores: (Constante), GI

**Interpretación.** Tomando en cuenta la tabla 22 y 23 donde Sig. (0,001<0,05) y el R<sup>2</sup> (0,106), el cual nos indica que el 10,60% de la variabilidad en el compromiso es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 89,40% indica que existen otros factores que pueden influenciar en las interpersonales. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente con el compromiso en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. En otras palabras, la gestión institucional puede influir en el compromiso en el trabajo en equipo al establecer metas claras, promover una comunicación y retroalimentación efectiva, fomentar un ambiente de confianza, reconocer y recompensar el desempeño del equipo, y proporcionar oportunidades de desarrollo de habilidades. El compromiso en el trabajo en equipo, a su vez, fortalece la gestión institucional al mejorar la colaboración, la eficacia y los resultados del equipo.

## V. DISCUSIÓN

Siendo el objetivo general determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023, se logró constatar que la gestión institucional es valorada por el 56% de los encuestados como eficiente y 60% de los encuestados indicaron que el trabajo en equipo es eficiente. Asimismo, de acuerdo al Sig.(0,000<0,05) y el  $R^2$  (0,569), el cual nos indica que el 56,90% de la variabilidad en el trabajo en equipo es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 43,10% indica que existen otros factores que pueden influenciar. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente en el trabajo de equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. En otras palabras, la gestión institucional juega un papel crucial en el trabajo en equipo dentro de una organización debido a la forma en que se organiza, lidera y estructura una institución puede tener un impacto significativo en la eficacia y la productividad del trabajo en equipo.

Es entonces desde allí que se ponen en discusión con otros investigadores como Reategui (2021) ya que él pudo verificar que el 57.5% de los encuetados perciben un nivel regular el trabajo en equipo y 52.5% gestión institucional. Concluyendo que el trabajo en equipo tiene una correlación positiva significativa de grado alto con la gestión institucional (Rho de 0.83), es entonces que desde allí existe una cierta coincidencia tanto en los resultados descriptivos e inferenciales, solo que en este estudio fue de grado correlacional y el estudio planteado se logró llevar a cabo un estudio de grado correlacional causal.

También, Ávila y García (2021) constataron que solo el 43.3% de los colaboradores perciben un nivel alto de la gestión administrativa y 30% de trabajo en equipo. Concluyendo la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo (rho: 0,891 y sig=0.000<0.05). lo que significa que cuando más eficiente sea la gestión mejor será el trabajo en equipo. Entonces dicha investigación muestra un similar planteamiento y los resultados son casi similares, sin embargo, para mostrar los resultados inferenciales recurrieron al prueba e coeficiente de correlación Spearman y en el caso del estudio es Pearson.

A esto se suma el estudio de Aliaga (2021) ya que constato que el 47% de los trabajadores perciben que la gestión administrativa está en un nivel regular. Asimismo, el 45.45% perciben que también un nivel regular del desarrollo de las habilidades blandas. Y, solo el 31.8% de los trabajadores creen que el trabajo en equipo es bueno. En esa misma línea se pudo concluir que la relación entre las variables estudiadas es alta ( $R = 0,802$  y  $\text{Sig.} = ,000$ ), lo cual implica que cuando más eficiente sea la practica en la gestión administrativa mejorara aspectos liderazgo, trabajo en equipo y empatía.

Por ende, se coincide con la perspectiva de Toscano et al. (2019) donde argumenta que la gestión institucional está comprendida al flujo incesante e interconectado de todas las actividades de planear, organizar, dirigir y controlar, con el único objetivo de alcanzar el propósito organizacional, aprovechando así los recursos sea estos el talento humano, materiales, técnicos, financieros u otro tipo de manera que su sociedad pueda sentir una satisfacción; lo cual indica la optimización de los recursos y una eficaz gestión que amerita un reconocimiento por la sociedad. Es por ello, que la gestión y el trabajo en equipo están interconectados que el primero genera condiciones para fomentar un trabajo entre colaboradores y esto como retribución plantearan resultados como el logro de objetivos institucionales.

Para el propósito específico 1: determinar la influencia entre la gestión institucional para la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Se alcanzaron con resultados teniendo en cuenta la tabla de contingencia donde la gestión institucional y trabajo en equipo coincide en un 40% de los encuestados que es eficiente. Además, de acuerdo Sig. ( $0,000 < 0,05$ ) y el  $R^2$  ( $0,602$ ), el cual nos indica que el 60.20% de la variabilidad en la cooperación es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 39,80% indica que existen otros factores que pueden influenciar en la cooperación. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente en la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. En otras palabras, la gestión institucional influye significativamente en la cooperación al establecer metas comunes, fomentar la comunicación efectiva, crear un ambiente de confianza, asignar roles claros y ofrecer incentivos y

recompensas adecuadas. Al promover la cooperación, la gestión institucional facilita el trabajo en equipo, mejora la eficacia organizativa y fomenta un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

Estos resultados pueden relacionarse con los estudios de Navarro (2021) donde corroboro que el 42% perciben una baja gestión en contrataciones y 25% medio. Asimismo, el 50% de los colaboradores creen que la gestión institucional está en el bajo y 15% nivel medio, esto en base a la percepción que los colaboradores manifiestan sobre la planificación, ejecución y evaluación. Además, se pudo concluir que la gestión institucional y los procesos de contratación se relacionan en un nivel moderado y significativo ( $r_s=0.659$ ). Entonces se puede decir que cuando mejor se ponga en praxis la gestión institucional mejor sería la gestión de las contrataciones lo que involucra a un trabajo en equipo en esta área de abastecimiento, donde la cooperación es esencial.

Con relación al propósito específico 2: determinar la influencia entre la gestión institucional para las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023, encontrando así resultados donde el 52% trabajadores encuestados coincidieron en calificar que la gestión institucional y las relaciones interpersonales es eficiente. Y a que, además, de acuerdo al Sig. ( $0,000 < 0,05$ ) y el  $R^2$  (0,309), el cual nos indica que el 30.90% de la variabilidad en las relaciones interpersonales es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 69.1% indica que existen otros factores que pueden influenciar en las interpersonales. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente en las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. En otras palabras, una gestión institucional efectiva puede influir en las relaciones personales al crear un ambiente de trabajo positivo, promover la comunicación efectiva, desarrollar habilidades sociales, fomentar la diversidad e inclusión, facilitar la resolución de conflictos y fomentar la confianza y el apoyo mutuo. Estas relaciones personales saludables, a su vez, fortalecen la gestión institucional al promover la colaboración, el compromiso y la satisfacción de los miembros de la organización.

De manera que Quezada et al. (2020) en su estudio corroboró que el 93.6% de los encuestados manifiestan que hay necesidad de mejorar el trabajo en equipo en la institución, es decir, fomentar diferentes equipos de trabajo ayuda a los empleados estar más comprometidos, mejor organizados y dispuesto a alcanzar los objetivos. De tal forma que la gestión institucional es uno de factores que influye de manera positiva en la generación de las relaciones personales, siendo imprescindible mejorar constantemente.

Además, el estudio de Merlo et al. (2019) delato que el 41.6% de los directivos y docentes muestran un descontento, debido a que no existe redes de colaboración, existe una pésima comunicación y formación constante de equipos. Por otro lado, un 59.3% de los docentes se involucran ni participan. También se pudo averiguar que los docentes y directivos no llevan a cabo un eficiente trabajo en equipo, debido a ello es necesario formular estrategias gerenciales que garanticen una buena calidad en el servicio educativo, debido a que muestran un comportamiento de relación entre las variables.

Es entonces fundamental desarrollar estrategias, planes, políticas, programas, actividades y tareas que estén bien fijadas. A esto se agrega las reglas de juego, la división de las actividades la jerarquización y mando. Y para la ejecución de control se requiere que los responsables tengan la capacidad de motivar, comunicar liderar, coordinar y tomar decisiones acertadas y por últimos hacer evaluaciones frecuentes del desempeño de todos los colaboradores y desde allí reforzar sus capacidades, habilidades y destrezas con el único fin que respondan a los requerimientos del puesto, de modo que esto implica hacer una gestión eficiente. En esa misma línea, Mendoza-Fernandez y Moreira-Chóez (2021) sostienen que la gestión institucional es explicada como un cumulo de acciones, tareas o actividades que deben ser guiadas ordenadamente y de forma consecutiva según las diversas funciones que ofrece o demanda una institución, para ello, se tendrá que planificar, organizar, dirigir y controlar por responsables que estén a cargo de la organización. Todo proceso administrativo en su buen manejo reflejara en efectos positivos que están alineados al sostenimiento y la supervivencia de cualquier tipo de organización.

En cuanto al propósito específico 3: planteó como determinar la influencia entre la gestión institucional para la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Es entonces desde allí que se logró obtener resultados donde el 54% trabajadores encuestados coincidieron en calificar que la gestión institucional y la confianza como eficiente. En ese mismo escenario, de acuerdo al Sig.( $0,000 < 0,05$ ) y el  $R^2$  (0,411), el cual nos indica que el 41,1% de la variabilidad en las relaciones interpersonales es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 58,9% indica que existen otros factores que pueden influenciar en las interpersonales. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente en la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. En otras palabras, gestión institucional efectiva establece las bases para la confianza en el trabajo en equipo a través de la creación de un entorno seguro, la promoción de una comunicación abierta y honesta, el apoyo y reconocimiento, la transparencia y equidad, y el cumplimiento de compromisos y responsabilidades. A su vez, un trabajo en equipo basado en la confianza fortalece la gestión institucional al mejorar la colaboración, la eficacia y el logro de los objetivos organizacionales.

Dichos resultados están vinculados con el estudio de Quispe Pari (2020) donde planteó la gestión del rendimiento lo cual significa controlar, seguir y monitorear constantemente al trabajador tanto en su labor individual o en trabajos que requiere de un esfuerzo en equipo. Entonces fue con su estudio que logró ver el comportamiento donde el 73.1% de los trabajadores manifiestan un nivel regular en cuanto a la gestión del rendimiento y 55.7% nivel regular el trabajo en equipo. De tal forma que concluyó que las variables en estudio se relaciona en nivel moderado y directo (kendall:0.369 y  $p:0.000$ ). Cabe poner en manifiesto el poder de poner énfasis en la gestión institucional de manera que es determinante en muchos aspectos que son fundamentales para que este funcione de manera rmonica y cordinada.

Es por ello, la necesidad de gestionar el rendimiento de los colaboradores no es generar malestar, sino, mas por el contrario esto significa que los responsable de cada area debe generar confianza en los colaboradores de tal forma que estos puedan responder con toda la seguridad a las rsponsabilidades que se le designa.

Como ultima propósito específico 4: determinar la influencia entre la gestión institucional para el compromiso en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023. el 30% trabajadores encuestados coincidieron en calificar que la gestión institucional y el compromiso como eficiente. También, según el Sig. ( $0,001 < 0,05$ ) y el  $R^2$  (0,106), el cual nos indica que el 10,60% de la variabilidad en el compromiso es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 89,40% indica que existen otros factores que pueden influenciar en las interpersonales. Por tanto, se valida o acepta la hipótesis del estudio, afirmando así que la gestión institucional influye significativamente con el compromiso en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

En otras palabras, la gestión institucional puede influir en el compromiso en el trabajo en equipo al establecer metas claras, promover una comunicación y retroalimentación efectiva, fomentar un ambiente de confianza, reconocer y recompensar el desempeño del equipo, y proporcionar oportunidades de desarrollo de habilidades.

El compromiso en el trabajo en equipo, a su vez, fortalece la gestión institucional al mejorar la colaboración, la eficacia y los resultados del equipo. De acuerdo a Martono et al. (2020) demostraron que el trabajo en equipo está influenciado por la resolución colaborativa, asimismo el estilo de liderazgo adaptativo intergrado tiene un efecto positivo con el trabajo en equipo y el compromiso efectivo. asimismo el compromiso afectivo afecta positivamente a la organización eficaz esto teniendo en cuenta ( $p=0.00$ ) con nivel de significancia de 5%. En tal sentido se indica que mayor practica de compromiso contribuye el reforzameinto de los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo de manera que esto contribuye a que una organización sea eficiente y eficaz.

A esto, se suma el estudio de Başoğul (2021) donde hace constancia que el 91.2% de los enfermeros delataron haber tenido conflictos, pero, para poder superarlos utilizaron estrategias de compromiso e integración. Por tanto, se pudo concluir que las estrategias de conflictos se relacionan en grado moderado ( $R^2 = 0.46$ ;  $P < .01$ ).

Lo que significa que la gestión dentro de una institución es determinante para desarrollar aspecto como el trabajo en equipo, debido a que la planificación,

organización, ejecución y control son aspectos fundamentales para el funcionamiento de cualquier organización sin importar el tamaño o tipo de actividad en la cual se desarrolla. En resumen, la gestión institucional y el trabajo en equipo están interrelacionados y se influyen mutuamente en términos de coordinación, comunicación, apoyo, desarrollo de habilidades, gestión del desempeño y cultura organizacional. Una gestión institucional sólida puede fortalecer el trabajo en equipo, mientras que un trabajo en equipo efectivo contribuye al éxito de la gestión institucional y el logro de los objetivos organizacionales.

La investigación sobre la influencia de la gestión institucional en el trabajo en equipo puede proporcionar valiosos conocimientos y comprensión. Sin embargo, es importante reconocer las fortalezas y debilidades de los estudios individuales y considerar múltiples fuentes de evidencia para obtener una imagen más completa de cómo la gestión institucional afecta el trabajo en equipo en la municipalidad. Por lo que mostramos las fortalezas de la investigación, es sólida porque se evidencia empíricamente sobre la influencia de la gestión institucional en el trabajo en equipo el cual esta sostenida en datos empíricos recopilados a través de métodos de investigación rigurosos, como encuestas, con el fin de comprender cómo la gestión institucional afecta el trabajo en equipo. Además, se pudo tomar una muestra censal o se trabajó con todos los trabajadores administrativos de dicha municipalidad de tal forma que nos permite generalizar a otras instituciones o sectores organizacionales. Además, el estudio comprendió considerar aspectos que son fundamentales habiéndose dimensionado para la gestión institucional (planeación, organización, dirección y control) y trabajo en equipo (coordinación, relaciones interpersonales, confianza y compromiso).

Por otro lado, las debilidades de la investigación, tuvo un límite debido a que la población estuvo constituido por 100 trabajadores lo que no permitió sacar una muestra, lo que lo resultados no pueden representar o generalizarse dentro de la municipalidad. Podría existir posibilidad de que los encuestados no hayan proporcionado respuestas que sean honestas o precisas, lo que podría sesgar los resultados. Además, los participantes pueden tener diferentes interpretaciones de las preguntas, lo que dificulta la comparación y la generalización de las conclusiones. Asimismo, considerando que toda investigación es perfectible, los

estudios pueden tener dificultades para aislar completamente la influencia exclusiva de la gestión institucional en el trabajo en equipo, ya que existen otros factores externos que también pueden desempeñar un papel. Por ejemplo, los cambios en la industria, la economía o la tecnología pueden afectar la dinámica del trabajo en equipo, lo que dificulta atribuir completamente los resultados a la gestión institucional.

La influencia de la gestión institucional en el trabajo en equipo es un tema importante y merece un análisis crítico. A continuación, se presentan algunos puntos clave a considerar, así como la influencia de la gestión institucional en el trabajo en equipo puede variar con mayor según el contexto organizacional, por lo tanto, cada organización tiene su propia cultura, estructura y liderazgo, lo que puede afectar la forma en que se promueve y se practica el trabajo en equipo.

En esa misma línea, el trabajo en equipo es un proceso complejo que involucra múltiples factores, como la comunicación, la cooperación, relaciones interpersonales, confianza y motivación. Asimismo, la gestión institucional puede tener un impacto en otros factores, pero también existen influencias, como las características individuales de los miembros del equipo y las dinámicas grupales.

Complementariamente sobre la influencia de la gestión institucional en el trabajo en equipo pueda que exista ciertas limitaciones metodológicas. Debido a que investigación se basó en datos autorreportados, lo que puede introducir sesgos o errores de memoria. Además, la causalidad puede ser difícil de establecer, ya que es complicado determinar si la gestión institucional realmente causa cambios en el trabajo en equipo o si hay otros factores en el juego.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión institucional se asocia de manera positiva en un nivel alto con el trabajo en equipo; asimismo, teniendo en cuenta el coeficiente de regresión lineal ( $R^2: 0,569$ ), el cual nos indica que existe un 56,90% de variabilidad donde el trabajo en equipo que es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 43,10% indica que existen otros factores que pueden influenciar; es teniendo dicho resultado se afirma que la gestión institucional influye significativamente en el trabajo de equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

Segunda: La gestión institucional se asocia positivamente en nivel alto en la cooperación; además, teniendo en cuenta el coeficiente de regresión lineal ( $R^2: 0,602$ ), el cual nos indica que existe un 60.20% de variabilidad donde la cooperación es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 39,80% indica que existen otros factores que pueden influenciar a la cooperación; por tanto, se valida la hipótesis del estudio, alegando así que la gestión institucional influye significativamente en la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

Tercera: La gestión institucional se asocia positivamente en un grado alto con las relaciones interpersonales; del mismo modo, habiendo constatado el coeficiente de regresión lineal ( $R^2: 0,309$ ), el cual nos indica que existe un 30.90% de variabilidad donde las relaciones interpersonales es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 69.10% indica que existen otros factores que pueden influenciar a las relaciones interpersonales; por tanto, se valida la hipótesis del estudio, aseverando así que la gestión institucional influye significativamente en las relaciones interpersonales en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

Cuarta: La gestión institucional se asocia positivamente en un grado alto en la confianza; de la misma forma, asumiendo el coeficiente de regresión lineal ( $R^2: 0,411$ ), el cual nos muestra que existe un 41,1% de variabilidad donde el trabajo en equipo es influencia por la gestión institucional; sin embargo, el 58,90% indica que existen otros factores que pueden influenciar en la confianza; por ende, se valida la hipótesis del estudio, afirmando así que

la gestión institucional influye significativamente en la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

Quinta: La gestión institucional se asocia positivamente en un grado bajo con el compromiso; también, apelando el coeficiente de regresión lineal ( $R^2$ : 0,106), el cual nos indica que existe un 10.60% de variabilidad donde el trabajo en equipo es influenciado por la gestión institucional; sin embargo, el 89.40% indica que existen otros factores que pueden influenciar en el compromiso; por tanto, se valida la hipótesis del estudio, afirmándose así que la gestión institucional influye significativamente con el compromiso en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

## VII. RECOMENDACIONES

A la autoridad de una municipalidad provincial de Apurímac, se les recomienda:

Primera. Seguir mejorando la gestión institucional teniendo en cuenta la planificación que implica fijar de manera adecuada las acciones, programas, políticas y actividades que lleven al logro de objetivos institucionales. Debido a que la gestión institucional juega un papel crucial en el trabajo en equipo dentro de una organización, del cual depende cómo se organiza, lidera y estructura una institución y partir de ello pueda tener un impacto significativo en la eficacia y la productividad del trabajo en equipo.

Segunda. Se recomienda fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades de los colaboradores para que así puedan responder a las tareas que requieren ser un desempeño individual y grupal. Para ello, la municipalidad debe brindar capacitaciones, talleres, entrenamientos, seguimiento y monitoreo en todas las actividades que se llevan a cabo. Además, se recomienda a los directivos de la municipalidad fomentar la comunicación efectiva, crear un ambiente de confianza, asignar roles claros y ofrecer incentivos y recompensas adecuadas.

Tercera. Se recomienda a los jefes de las diversas áreas generar confianza cooperación, relaciones interpersonales y compromiso en sus integrantes de tal forma que ellos sean conscientes que el trabajo en equipo es una estrategia que puede funcionar de manera favorable si sus responsables los asumen. A esto se suma el crear un ambiente de trabajo positivo, promover la comunicación efectiva, desarrollar habilidades sociales, fomentar la diversidad e inclusión, facilitar la resolución de conflictos y el apoyo mutuo.

Cuarta. Se recomienda a la municipalidad hacer evaluaciones frecuentes sobre el desempeño de los colaboradores sin mostrar indiferencia por el cargo o grado que tenga de tal forma que esto le permitirá a seguir mejorando

en el rol de cada colaborador. Pero, teniendo en cuenta las bases de la confianza en el trabajo en equipo, sin afectar un entorno seguro, la promoción de una comunicación abierta y honesta, el apoyo y reconocimiento, y la transparencia y equidad.

Quinta. Por último, debido a que se pudo determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo, se recomienda a los investigadores, profesionales, estudiantes a seguir haciendo investigaciones en el tema, pero a nivel explicativo o predictivo.

## REFERENCIAS

- Adhikari, P. R. (2020). Impact of Teamwork on Organizational Productivity in Nepalese Commercial Banks. *Management Dynamics*, 23(2), 75–84. <https://doi.org/10.3126/md.v23i2.35810>
- Alatrística, G. I. (2020). Importance of leadership in work teams. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Aliaga, L. F. (2021). Gestión Administrativa y habilidades blandas en el personal de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://acortar.link/Q7QWph>
- Askari, G., Asghri, N., Gordji, M. E., Asgari, H., Filipe, J. A., & Azar, A. (2020). The impact of teamwork on an organization's performance: A cooperative game's approach. *Mathematics*, 8(10), 1–15. <https://doi.org/10.3390/math8101804>
- Avila, B. (2017). Trabajo en equipo en los trabajadores de la oficina de San Miguel del área de servicio al cliente de la empresa Nexxo. In *Universidad Inca Garcilazo de la Vega (Vols. 1–80)*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Avila, Y., y García, A. (2022). Gestión administrativa y trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa P&G Ingenieros Consultoría, Construcción y Negocios, E.I.R.L Piura, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo (Vol. 1)*. <https://acortar.link/FQ20IW>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Başoğul, C. (2021). Conflict management and teamwork in workplace from the perspective of nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 610–619. <https://doi.org/10.1111/PPC.12584>
- Bernal, S. cézar. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed). Pearson educación.
- Bowers, C., Morgan, B., Salas, E., & Prince, C. (2019). Assessment of Coordination Demand for Aircrew Coordination Training. *Military Psychology*, 5(2), 95–112. [https://doi.org/10.1207/S15327876MP0502\\_2](https://doi.org/10.1207/S15327876MP0502_2)

- Campion, M. A., Papper, E. M., & Medsker, G. J. (2020). Relations between work team characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychology*, 49(2), 429–452. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01806.x>
- Cannon, J., Salas, E., Volpe, C., & Tannenbaum, S. (2019). *Defining competencies and establishing teams training requirements*. Jossey-Bass.
- Cauas, D. (2018). *Definición de las variable, enfoque y tipo de investigación*\_ Cloudfront.Net. <https://acortar.link/gb0WoE>
- Chávez-Haro, M. M., Castelo-Salazar, Á. G., y Villacis-Uvidia, J. F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica Ciencias Económicas y Empresarias*, 5(18), 16–29. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/198/323>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (Décima edi). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012/FULL/XML>
- El País. (2021, Febrero). *Cómo gestionar equipos de trabajo en tiempos de pandemia | Estar donde estés | EL PAÍS*. Economía.
- Feria Avila, H., Blanco Gómez, M., y Valledor Estevill, R. F. (2019). La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica. In *Editorial Académica Universitaria*. Editorial Académica Universitaria (Edacun). <https://acortar.link/tJnsRH>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo I. In *Universidad Continental* (Vol. 1).
- García, G. (2020). *Gestión de las organizaciones en tiempos de pandemia COVID-19*. Ediciones DP; Universidad Complutense de Madrid. <https://doi.org/10.5209/GEOP.69383>
- Gómez, J. (2019, May). *Equipos de alto rendimiento: cómo conseguirlo utilizando*

las 5 C. International Business School.

- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of hotel barros in Quevedo City. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hamilton, B. H., Nickerson, J. A., & Owan, H. (2018). Team Incentives and Worker Heterogeneity: An Empirical Analysis of the Impact of Teams on Productivity and Participation. *Https://Doi.Org/10.1086/374182*, 111(3), 465–497. <https://doi.org/10.1086/374182>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw - HILL INTERAMERICA EDITORES.
- Larrarte, P. (2018). *Fundamentos de Administración*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425223.pdf>
- Mangi, A. A., Kanasro, H. A., Burdi, M. B., & Rehman, F. N. (2022). Team work: A key to organizational success. *The Government: Research Journal of Political Science*, 3(1), 87–95.
- Martono, S., Khoiruddin, M., Wijayanto, A., Ridloah, S., Ariani WULANSARI, N., & Udin, U. (2020). Increasing Teamwork, Organizational Commitment and Effectiveness through the Implementation of Collaborative Resolution. *Journal of Asian Finance*, 7(6), 427–437. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.427>
- Masaquiza, T. A., Palacios, A. M., y Moreno, K. A. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación-Zona 3. *Revista Científica Uisrael*, 7(3), 51–65. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>
- Mejía, X., y Alva, K. (2021, April). *El recurso humano del Sector Público en los tiempos de la COVID-19*. Impacta Jóvenes Por La Gestión Pública.
- Mendoza-Fernandez, V. M., y Moreira-Chóez, J. S. (2021). Administrative Management Processes, a journey from its origin. *Revista Científica FIPCAEC*,

6(3), 608–620. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

- Merlo, D., Pastrán, F., y Cevallos, L. (2019). Gestión del Personal Directivo en la Aplicación de Estrategias Gerenciales para el fortalecimiento del trabajo en equipo. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaLE)*, 7(1), 229–244.
- Meuse, K. (2019). Driving team effectiveness. *The Korn/Ferry Institute*, 1(1), 1–16. <https://acortar.link/FABz9r>
- Mohammed, E. (2020). Perceptions of Public Sector Pharmacists Regarding Their Beliefs and Attitudes Towards Teamwork. *Walden University*, 1(2), 1–24.
- Moreno, F. (2021). *Implementación del trabajo remoto durante la pandemia* (Vol. 59, Issue 230).
- Munch, L., y Garcia, J. (2018). Fundamentos de administración. In *ICB Research Reports* (Issue 9). Trillas. [https://etrillas.mx/libro/fundamentos-de-administracion\\_1609](https://etrillas.mx/libro/fundamentos-de-administracion_1609)
- Navarro, E. (2021). *Los Procesos de Contrataciones del Estado y la Gestión Institucional de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura en el Año Fiscal 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/aOGSsr>
- Opazo, P., Díaz, V. E., y Lemaitre, M. J. (2019). Análisis institucional. Un instrumento para la gestión eficaz. In *Centro Interuniversitario de desarrollo*. Centro Interuniversitario de Desarrollo. CINDA. <https://acortar.link/75DFSW>
- Peduzzi, M., y Fernandes, H. (2018). Trabalho em equipe e prática colaborativa na Atenção Primária à Saúde \*. *BY CC*, 22, 1525–1559. <https://doi.org/10.1590/1807-57622017.0827>
- Peduzzi, M., Fernandes, H., Alcântara, J., & Saragor, H. (2020). Teamwork: Revisiting the concept and its developments in inter-professional work. *Trab. Educ. Saúde*,. <https://acortar.link/AfKiBj>
- Peduzzi, M., Fernandes, H., Marcelino, J., & Saragor, H. (2020). Teamwork: revisiting the concept and its developments in inter-professional work. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(1). <https://doi.org/10.1590/1981-7746-SOL00246>

- Picatoste, F., y Touza, S. (2020, March). *10 medidas para empresas para afrontar el coronavirus (COVID-19)*. Deloitte.
- Quezada-Rodríguez, M. R., Torres-Palacios, M. M., y Quevedo-Barros, M. R. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748–778. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Quezada, M. R., Quevedo, M. R., y Torres, M. M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748–778. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Quispe Pari, C. S. (2020). La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. In *Universidad Privada de Tacna*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3143733>
- Reategui, R. (2021). *Trabajo en equipo y gestión institucional en las instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021*.
- Rojas, C. P., Hernández, H. G., y Niebles, W. A. (2020). Sustainable administrative management of integrated management systems in health services. *Revista ESPACIOS*, 41(01), 93–101. <https://doi.org/10.17081/INVINNO.6.1.2778>
- Romero-Rodríguez. (2019). Comunicación para la motivación. Clave de la asertividad y el trabajo en equipo en las organizaciones. *Comares*, 41–53. <https://acortar.link/AbB76r>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera Ed). Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9, 1–16. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Soledispa-Rodríguez, X. E., Pionce-Choez, J. M., y Sierra-González III, M. C.

(2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 280–294. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>

Sycara, K., & Sukthankar, G. (2014). Literature Review of Teamwork Models. *Carnegie Mellon University*, 1(1), 1–35.

Toscano, R., Viteri, P., Estupiñan, D., y Cuenca, J. (2019). *Administración General*. Grupo Compás. <https://acortar.link/8g9l48>

## **ANEXOS**

## A. Matriz de operacionalización

### Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión institucional	Proceso (planear, organizar, dirigir y controlar) mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos, que trabajan en grupos, cumplen metas específicas de manera eficaz (González et al., 2020)	Los componentes de la gestión institucional son la planificación, , organización, dirección y control para poder medir la variable en estudio.	Planificación	Determinación de objetivos	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Planes de acciones	
				Presupuesto	
			Organización	Estructura de funciones	
				Coordinación	
				Priorizar actividades	
			Dirección	Motivación	
				Comunicación	
				Liderazgo	
			Control	Evaluación del Desempeño	
				Medición de los objetivos alcanzados	
				Estándares del desempeño	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo está referido a la cooperación e involucramiento colaborativo entre un conjunto de personas comprometidas para alcanzar un objetivo en común de manera que puedan aportar con confianza sus conocimientos, habilidades y actitudes. Cannon et al. (2019); (Gómez, 2019).	Las dimensiones que nos permitirán medir el trabajo en equipo son la cooperación, relaciones interpersonales, confianza y compromiso	Cooperación	Compartir conocimientos	
				Actuación organizada del líder	
				Funciones del empleado según habilidades	
			Relaciones interpersonales	Relación entre miembros del equipo	
				Métodos para lidiar conflictos	
				Colaboración para resolver problemas	
			Confianza	Confianza en las acciones de los colegas	
				Responsabilidad	
				Confianza en la comunicación	
			Compromiso	Compromiso para trabajar en equipo	
				Identificación con los objetivos y metas	
				Responsabilidad compartida	

## B. Instrumentos

N°

### Questionario

Estimado señor (a);

A continuación, se le brinda una encuesta que tiene como finalidad obtener información para realizar el proyecto de investigación denominado “Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.”, se agradece de ante mano su participación y colaboración, puesto que con ello permitirá lograr los objetivos que se ha planteado. Esta información obtenida se utilizará con fines netamente académicos y de la investigación. Haciendo hincapié que al participar en el llenado del presente cuestionario usted expresa su libre voluntad de hacerlo.

Marcar con una X según estime conveniente.

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	a veces	Casi siempre	Siempre
<b>VARIABLE 01: GESTION INSTITUCIONAL</b>						
	<b>Planificación</b>	1	2	3	4	5
1	Se determinan los objetivos anualmente					
2	Se definen con claridad los planes de acción para lograr los objetivos					
3	El presupuesto se establece de acuerdo a los objetivos que se espera alcanzar					
	<b>Organización</b>					
4	La entidad define adecuadamente las funciones de cada puesto					
5	La entidad fomenta la coordinación en los empleados con el fin de realizar con efectividad las tareas encomendadas					
6	La entidad prioriza las actividades en concordancia con los objetivos que se pretende alcanzar					
	<b>Dirección</b>					
7	Los directivos de la entidad motivan a todos los empleados hacia el logro de los objetivos					
8	En la entidad se ejerce un liderazgo que fomenta el compromiso de los trabajadores con los objetivos					
9	En la entidad la comunicación es buena entre todos sus integrantes					
	<b>Control</b>					
10	La institución frecuentemente mide el desempeño de sus trabajadores					
11	La entidad contrasta los resultados obtenidos con lo que se esperaba obtener según la planeación					
12	La institución tiene estándares de medición para controlar el logro de objetivos					

# Cuestionario

N°

Estimado señor (a);

A continuación, se le brinda una encuesta que tiene como finalidad obtener información para realizar el proyecto de investigación denominado “Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.”, se agradece de ante mano su participación y colaboración, puesto que con ello permitirá lograr los objetivos que se ha planteado. Esta información obtenida se utilizará con fines netamente académicos y de la investigación. Haciendo hincapié que al participar en el llenado del presente cuestionario usted expresa su libre voluntad de hacerlo.

Marcar con una X según estime conveniente.

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	a veces	Casi siempre	Siempre
<b>VARIABLE 02: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
	<b>Cooperación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Entre colegas se comparte conocimientos para realizar mejor las tareas					
2	Los directivos de la entidad actúan de manera organizada para lograr los objetivos					
3	La entidad identifica las habilidades del trabajador para asignar funciones					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
4	Existe una buena relación entre los miembros del equipo de trabajo					
5	Los trabajadores tienen adecuados métodos para lidiar con los conflictos					
6	Los trabajadores se muestran dispuestos a colaborar para resolver problemas					
	<b>Confianza</b>					
7	Confías en el buen hacer de tus colegas cuando cumple sus funciones					
8	Realizas las tareas encomendadas con responsabilidad en el tiempo y de manera correcta					
9	Confías verdaderamente en la comunicación de tus colegas					
	<b>Compromiso</b>					
10	Tienes el compromiso para trabajar en equipo					
11	Te identificas con los objetivos y metas					
12	En la entidad se practica la responsabilidad compartida					

Muchas gracias

## C. Validez de experto

### Consentimiento Informado

Yo, Yudith Chaccara Espinoza, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada "Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023." Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución municipal de la región Apurímac.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución municipal, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Yudith Chaccara Espinoza email: chaccarayudith@gmail.com

y docente Asesor Mg. Julia Cecilia Moron Valenzuela email: jcmoronm@ucvvirtual.edu.pe

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Emilio Averado Herrera

Nro. DNI: 31478024

Lugar, 25 mayo del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Yudith Chaccara Espinoza

Presente

Asunto: Validación de Instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

  
Emilio Quezada Herrera  
DNI: 31478024

## 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Lucio Emilio Quezada Herrera
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Maestría en Gestión Pública
<b>Institución donde labora:</b>	UGEL CHINCHEROS
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. <i>Mty. Gestión pública</i>

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Cuestionario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta
<b>Autor (a):</b>	Yudith Chaccara Espinoza
<b>Objetivo:</b>	Determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.
<b>Administración:</b>	<i>Gestión pública</i>
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023
<b>Dimensiones:</b>	Planificación, organización, dirección, control
<b>Confiabilidad:</b>	Alpha de Cronbach
<b>Escala:</b>	Likert
<b>Niveles o rango:</b>	5
<b>Cantidad de ítems:</b>	24
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

## 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento una encuesta que tiene como finalidad obtener información para realizar el proyecto de investigación denominado “Gestión institucional y trabajo en equipo elaborado por Yudith Chaccara Espinoza en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Institucional

#### Definición de la variable:

González et al. (2020) sostiene que la gestión institucional implica un conjunto acciones que se llevan a cabo para ser dirigidos, teniendo en cuenta una orientación de las diversas tareas, recursos y esfuerzos, requiriendo ello capacidad de coordinación y dirección del conjunto de actividades y acciones que se realizan dentro de una organización, y así se pueda prevenir problemas y lograr los objetivos determinados.

#### Dimensión 1: Planificación

Definición de la dimensión:

la planificación, en la cual se constituye metas, objetivos, se fijan los recursos, acciones y actividades que se ejecutaran en un tiempo establecido (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca 2. Casi nunca	1. Se determinan los objetivos anualmente		X		
3. A veces 4. Casi siempre	2. Se definen con claridad los planes de acción para lograr los objetivos		X		
5. A veces	3. El presupuesto se establece de acuerdo a los objetivos que se espera alcanzar		X		

#### Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Está comprendida al estructurar o diseñar una distribución adecuada de los recursos como pueden ser material, financiera, tecnológica, informática y el talento humano, de manera que se ejecute y se logre con las metas u objetivos planeados (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	1. La entidad define adecuadamente las funciones de cada puesto		X		
4. Casi siempre 5. A veces	2. La entidad fomenta la coordinación en los empleados con el fin de realizar con efectividad las tareas encomendadas		X		
	3. La entidad prioriza las actividades en concordancia con los objetivos que se pretende alcanzar		X		

### Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Está referida a la ejecución propiamente dicha de las estrategias, planes o programas, para ello se debe unir esfuerzos, liderar, motivar y comunicar oportunamente (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	1. Los directivos de la entidad motivan a todos los empleados hacia el logro de los objetivos		X		
4. Casi siempre 5. A veces	2. En la entidad se ejerce un liderazgo que fomenta el compromiso de los trabajadores con los objetivos		X		
	3. En la entidad la comunicación es buena entre todos sus integrantes		X		

### Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Que incluye la verificación de todas las acciones y actividades que han sido previstos los cuales deben estar alineados con las estrategias tan cómo fueron planificadas, de manera que esto evite errores o desvíos y además, ayude en evaluar resultados, lo que conllevaría a una mejor alternativa para la toma de decisiones (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. A veces	1. La institución frecuentemente mide el desempeño de sus trabajadores		X		
	2. La entidad contrasta los resultados obtenidos con lo que se esperaba obtener según la planeación		X		
	3. La institución tiene estándares de medición para controlar el logro de objetivos		X		

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

**Ver:** <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Consentimiento Informado

Yo, Yudith Chaccara Espinoza, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada "Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución municipal de la región Apurímac.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución municipal, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Yudith Chaccara Espinoza email: [chaccarayudith@gmail.com](mailto:chaccarayudith@gmail.com)

y docente Asesor Mg. Julia Cecilia Moron Valenzuela email: [jcmoronm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcmoronm@ucvvirtual.edu.pe)

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Edgar Arebal Perez Chuvés

Nro. DNI: 0120 96 76

Lugar, 25 mayo del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Yudith Chaccara Espinoza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, requiero validar el Instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: *Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Edgar Pérez Chávez  
DNI: 01209676

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	<i>Edgar Anibal Perez Chavez</i>		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )	
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )	Educativa ( ) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	<i>Gestión Pública</i>		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. <i>Gestión Pública</i>		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta
Autor (a):	Yudith Chaccara Espinoza
Objetivo:	Determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.
Administración:	<i>Gestión Pública</i>
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023
Dimensiones:	Planificación, organización, dirección, control
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	15 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento una encuesta que tiene como finalidad obtener información para realizar el proyecto de investigación denominado “Gestión institucional y trabajo en equipo elaborado por Yudith Chaccara Espinoza en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Institucional

#### Definición de la variable:

González et al. (2020) sostiene que la gestión institucional implica un conjunto acciones que se llevan a cabo para ser dirigidos, teniendo en cuenta una orientación de las diversas tareas, recursos y esfuerzos, requiriendo ello capacidad de coordinación y dirección del conjunto de actividades y acciones que se realizan dentro de una organización, y así se pueda prevenir problemas y lograr los objetivos determinados.

#### Dimensión 1: Planificación

Definición de la dimensión:

la planificación, en la cual se constituye metas, objetivos, se fijan los recursos, acciones y actividades que se ejecutaran en un tiempo establecido (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca 2. Casi nunca	1. Se determinan los objetivos anualmente		X		
3. A veces 4. Casi siempre	2. Se definen con claridad los planes de acción para lograr los objetivos		X		
5. A veces	3. El presupuesto se establece de acuerdo a los objetivos que se espera alcanzar		X		

#### Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Está comprendida al estructurar o diseñar una distribución adecuada de los recursos como pueden ser material, financiera, tecnológica, informática y el talento humano, de manera que se ejecute y se logre con las metas u objetivos planeados (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	1. La entidad define adecuadamente las funciones de cada puesto		X		

4. Casi siempre 5. A veces	2. La entidad fomenta la coordinación en los empleados con el fin de realizar con efectividad las tareas encomendadas		X		
	3. La entidad prioriza las actividades en concordancia con los objetivos que se pretende alcanzar		X		

### Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Está referida a la ejecución propiamente dicha de las estrategias, planes o programas, para ello se debe unir esfuerzos, liderar, motivar y comunicar oportunamente (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. A veces	1. Los directivos de la entidad motivan a todos los empleados hacia el logro de los objetivos		X		
	2. En la entidad se ejerce un liderazgo que fomenta el compromiso de los trabajadores con los objetivos		X		
	3. En la entidad la comunicación es buena entre todos sus integrantes		X		

### Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Que incluye la verificación de todas las acciones y actividades que han sido previstos los cuales deben estar alineados con las estrategias tan cómo fueron planificadas, de manera que esto evite errores o desvíos y además, ayude en evaluar resultados, lo que conllevaría a una mejor alternativa para la toma de decisiones (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	1. La institución frecuentemente mide el desempeño de sus trabajadores		X		

4. Casi siempre 5. A veces	2. La entidad contrasta los resultados obtenidos con lo que se esperaba obtener según la planeación		X		
	3. La institución tiene estándares de medición para controlar el logro de objetivos		X		

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Consentimiento Informado

Yo, Yudith Chaccara Espinoza, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada "Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución municipal de la región Apurímac.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución municipal, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Yudith Chaccara Espinoza email: chaccarayudith@gmail.com

y docente Asesor Mg. Julia Cecilia Moron Valenzuela email: jcmoronm@ucvvirtual.edu.pe

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Wilman Achichua Robles

Nro. DNI: 51 97 26 74

Lugar, 25 mayo del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Yudith Chaccara Espinoza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Wilman Achichua Robles

DNI: 31972674

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Wilman Ayehichua Pobles		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )	
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )	Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Gestión Administrativa		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta
Autor (a):	Yudith Chaccara Espinoza
Objetivo:	Determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.
Administración:	Gestión Administrativa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023
Dimensiones:	Planificación, organización, dirección, control
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	15 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento una encuesta que tiene como finalidad obtener información para realizar el proyecto de investigación denominado “Gestión institucional y trabajo en equipo elaborado por Yudith Chaccara Espinoza en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Institucional

#### Definición de la variable:

González et al. (2020) sostiene que la gestión institucional implica un conjunto acciones que se llevan a cabo para ser dirigidos, teniendo en cuenta una orientación de las diversas tareas, recursos y esfuerzos, requiriendo ello capacidad de coordinación y dirección del conjunto de actividades y acciones que se realizan dentro de una organización, y así se pueda prevenir problemas y lograr los objetivos determinados.

#### Dimensión 1: Planificación

Definición de la dimensión:

la planificación, en la cual se constituye metas, objetivos, se fijan los recursos, acciones y actividades que se ejecutaran en un tiempo establecido (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca	1. Se determinan los objetivos anualmente		X		
2. Casi nunca					
3. A veces	2. Se definen con claridad los planes de acción para lograr los objetivos		X		
4. Casi siempre					
5. A veces	3. El presupuesto se establece de acuerdo a los objetivos que se espera alcanzar		X		

#### Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión:

Está comprendida al estructurar o diseñar una distribución adecuada de los recursos como pueden ser material, financiera, tecnológica, informática y el talento humano, de manera que se ejecute y se logre con las metas u objetivos planeados (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca	1. La entidad define adecuadamente las funciones de cada puesto		X		
2. Casi nunca					
3. A veces					

4. Casi siempre	2. La entidad fomenta la coordinación en los empleados con el fin de realizar con efectividad las tareas encomendadas		X		
5. A veces	3. La entidad prioriza las actividades en concordancia con los objetivos que se pretende alcanzar		X		

### Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Está referida a la ejecución propiamente dicha de las estrategias, planes o programas, para ello se debe unir esfuerzos, liderar, motivar y comunicar oportunamente (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca	1. Los directivos de la entidad motivan a todos los empleados hacia el logro de los objetivos		X		
2. Casi nunca	2. En la entidad se ejerce un liderazgo que fomenta el compromiso de los trabajadores con los objetivos		X		
3. A veces	3. En la entidad la comunicación es buena entre todos sus integrantes		X		
4. Casi siempre					
5. A veces					

### Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión:

Que incluye la verificación de todas las acciones y actividades que han sido previstos los cuales deben estar alineados con las estrategias tan cómo fueron planificadas, de manera que esto evite errores o desvíos y además, ayude en evaluar resultados, lo que conllevaría a una mejor alternativa para la toma de decisiones (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	1. La institución frecuentemente mide el desempeño de sus trabajadores		X		

4. Casi siempre 5. A veces	2. La entidad contrasta los resultados obtenidos con lo que se esperaba obtener según la planeación		X		
	3. La institución tiene estándares de medición para controlar el logro de objetivos		X		

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un **80 %** de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

**Ver:** <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

#### D. Datos de los expertos

GRADUADO	GRADO O TITULO	INSTITUCION
QUEZADA HERRERA, LUCIO EMILIO DNI N° 31478024	MAESTRO EN GESTION PUBLICA MODALIDAD DE ESTUDIO: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C PERU
PEREZ CHAVEZ, EDGAR ANIBAL DNI N°: 31209676	MAESTRO EN GESTION PUBLICA MODALIDAD DE ESTUDIO: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C PERU
AYCHICHUA ROBLES, WILMAN DNI N°: 31972674	MAESTRO EN GESTION ADMINISTRATIVA MODALIDAD DE ESTUDIO: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO-PERU

## F. Matriz de consistencia

TITULO: Influencia de la Gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.							
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1: Gestión institucional (Gonzales, 2020)				
¿Cómo influye la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023?	Determinar la influencia de la gestión institucional para el trabajo en equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.	La gestión institucional influye significativamente en el trabajo de equipo en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeación	Determinación de objetivos	1	"ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca =1"	Deficiente 12-27 Regular = 28-43 Eficiente =44-60"
				Planes de acciones	2		
				Presupuesto	3		
			Organización	Estructura de funciones	4		
				Coordinación	5		
				Priorizar actividades	6		
			Dirección	Motivación	7		
				Comunicación	8		
				Liderazgo	9		
			Control	Evaluación del Desempeño	10		
				Medición de los objetivos alcanzados	11		
Estándares del desempeño	12						
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Trabajo en equipo (Gómez, 2019)				
1. ¿Cómo la gestión institucional influye con la cooperación en la municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba, 2023?	1. Determinar la influencia entre la gestión institucional para la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023	La gestión institucional influye significativamente en la cooperación en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Cooperación	Compartir conocimientos	1	"ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca =1"	Deficiente 12-27 Regular = 28-43 Eficiente =44-60"
				Actuación organizada del líder	2		
Funciones del empleado según habilidades	3						
3. ¿Cómo influye la gestión institucional para la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023?	3. Determinar la influencia entre la gestión institucional para la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023	La gestión institucional influye significativamente en la confianza en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023	Relaciones interpersonales	Relación entre miembros del equipo	4		
				Métodos para lidiar conflictos	5		
				Colaboración para resolver problemas	6		
			Confianza	Confianza en las acciones de los colegas	7		
				Responsabilidad	8		
				Confianza en las acciones de los colegas	9		
4. ¿Cómo la gestión institucional influye con el compromiso en la municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba, 2023?	4. Determinar la influencia entre la gestión institucional para el compromiso en una municipalidad provincial de Apurímac, 2023	la gestión institucional influye significativamente con el compromiso en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2023	Compromiso	Compromiso para trabajar en equipo	10		
				Identificación con los objetivos y metas	11		
				Responsabilidad compartida	12		
Diseño de investigación:	Técnicas e instrumentos:	Población y Muestra:	Método de análisis de datos				
Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental	Técnicas: - Encuestas Instrumentos: - Cuestionarios	Población:100 Muestra: 100	Análisis descriptivo: - A través de gráficos Análisis inferencial: - Mediante prueba Rho de Pearson				

## G. Prueba piloto para la confiabilidad

Variable 1: Gestión institucional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	12

Se pudo hacer una prueba piloto a 15 personas, de lo cual se pudo obtener un alfa de cronbach de 0.906, lo que significa que la confiabilidad del instrumento tiene una excelente confiabilidad en cuanto al gestión institucional.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Se determinan los objetivos anualmente.	38,4667	74,124	,493	,905
2. Se definen con claridad los planes de acción para lograr los objetivos.	38,4667	72,838	,619	,902
3. El presupuesto se establece de acuerdo a los objetivos que se espera alcanzar.	38,2667	68,210	,787	,893
4. La entidad define adecuadamente las funciones de cada puesto.	38,4000	67,829	,621	,899
5. La entidad fomenta la coordinación en los empleados con el fin de realizar con efectividad las tareas encomendadas.	37,7333	68,352	,560	,902
6. La entidad prioriza las actividades en concordancia con los objetivos que se pretende alcanzar.	38,1333	66,838	,749	,893
7. Los directivos de la entidad motivan a todos los empleados hacia el logro de los objetivos.	38,4000	63,686	,732	,893
8. En la entidad se ejerce un liderazgo que fomenta el compromiso de los trabajadores con los objetivos.	38,4000	68,686	,617	,899
9. En la entidad la comunicación es buena entre todos sus integrantes.	37,9333	69,781	,404	,912
10. La institución frecuentemente mide el desempeño de sus trabajadores.	38,6000	66,829	,619	,899
11. La entidad contrasta los resultados obtenidos con lo que se esperaba obtener según la planeación.	38,6667	63,667	,730	,893
12. La institución tiene estándares de medición para controlar el logro de objetivos.	38,3333	60,095	,847	,886

## Variable 2: Trabajo en equipo

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	12

Se pudo hacer una prueba piloto a 15 personas, de lo cual se pudo obtener un alfa de cronbach de 0.912, lo que significa que la confiabilidad del instrumento tiene una excelente confiabilidad en cuanto al gestión institucional.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Entre colegas se comparte conocimientos para realizar mejor las tareas.	41,0000	55,286	,820	,896
2. Los directivos de la entidad actúan de manera organizada para lograr los objetivos	40,6000	60,257	,755	,901
3. La entidad identifica las habilidades del trabajador para asignar funciones.	41,0667	62,352	,607	,907
4. Existe una buena relación entre los miembros del equipo de trabajo.	41,3333	58,238	,698	,903
5. Los trabajadores tienen adecuados métodos para lidiar con los conflictos.	40,8000	61,314	,735	,902
6. Los trabajadores se muestran dispuestos a colaborar para resolver problemas.	40,8667	61,124	,606	,907
7. Confías en el buen hacer de tus colegas cuando cumple sus funciones.	41,2667	61,210	,642	,906
8. Realizas las tareas encomendadas con responsabilidad en el tiempo y de manera correcta.	40,4667	61,695	,656	,905
9. Confías verdaderamente en la comunicación de tus colegas.	40,7333	66,638	,341	,917
10. Tienes el compromiso para trabajar en equipo.	40,7333	58,495	,664	,905
11. Te identificas con los objetivos y metas.	40,6667	62,095	,653	,905
12. En la entidad se practica la responsabilidad compartida.	41,0667	62,781	,643	,906

## H. Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,353	100	,057
Trabajo en equipo	,384	100	,073

Considerando los resultados de la prueba de normalidad se logró observar que para ambas variables el nivel de significancia es mayor a 0.05, lo que significa que los datos que siguen los datos tienen una distribución normal, dándonos como opción de poder comprobar las hipótesis del estudio teniendo en cuenta el coeficiente de Pearson.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO EN EQUIPO EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA REGIÓN APURIMAC, 2023", cuyo autor es CHACCARA ESPINOZA YUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 22 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA <b>DNI:</b> 21562085 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 11- 08-2023 07:31:39

Código documento Trilce: TRI - 0609611