



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**GESTIÓN DE EQUIPOS Y LA MOTIVACIÓN DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PERENE, EN EL AÑO 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Quispe Palomino, Edward Raul (ORCID: 002-8858-528X)

ASESOR:

Dr. Limas Huatuco, David Angel (ORCID: 0000-0003-4776-2152)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, mi hija Yasira, mis hermanos Iris, Odaliz y Yider, a todos mis seres queridos, por su apoyo y su amor incondicional, plasmado en ayuda efectiva para culminar mis estudios de post grado. A todos ellos les llevo dentro de mi corazón.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y su fortaleza para alcanzar mis metas.

A la Universidad Cesar Vallejo, por haberme acogido en su programa de Post Grado, y haberme llenado de conocimientos en el marco de la Gestión Pública

A la municipalidad del distrito de Perene, por haberme facilitado la información requerida, para el desarrollo de mi tesis.

A mi asesor, Dr. Limas Huatuco, David Ángel, por su darnos su apoyo, tiempo, conocimientos y recomendaciones en el desarrollo de mi tema de proyecto de investigación.

Y a todos mis amigos y familiares que siempre me brindaron su apoyo y buenos deseos

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Definiciones de variables	142
Tabla 2 Variable Gestión Equipo (Agrupada)	186
Tabla 3 Variable Motivación (Agrupada).	197
Tabla 4 Dimensión Trabajo (Agrupada) de la variable Motivación	208
Tabla 5 Dimensión Responsabilidad (Agrupada) de la variable Motivación	29
Tabla 6 Dimensión Creatividad (Agrupada) de la variable Motivación.	220
Tabla 7 Dimensión Control (Agrupada) de la variable Motivación.	231
Tabla 8 Resumen de correlaciones	242

Índice de figuras

Figura 1 Representación de las respuestas promedio por variable Gestión de equipo en términos porcentuales	26
Figura 2 Representación de las respuestas promedio por variable Motivación en términos porcentuales.	197
Figura 3 Representación de las respuestas promedio por dimensión de la variable Motivación en términos porcentuales.	208
Figura 4 Representación de las respuestas promedio por dimensión de la variable Motivación en términos porcentuales	29
Figura 5 Representación de las respuestas promedio por dimensión de la variable Motivación en términos porcentuales	220
Figura 6 Representación de las respuestas promedio por dimensión de la variable Motivación en términos porcentuales	231

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo y el tipo de investigación es aplicada, diseño no experimental, porque no hay manipulación de variable, de tipo transversal porque se recogerán los datos en un solo momento. El alcance de la investigación es correlacional, porque se evalúa la relación entre las variables de estudio, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario estructurado. Resultados: un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0,498. Como conclusión general se puede afirmar basado en la evidencia que la gestión de equipos virtuosos con un nivel “regular” se relaciona con un nivel “regular” de motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.

Palabras clave: Gestión de equipos, motivación, equipos virtuosos.

Abstract

The objective of the research was to determine if there is a relationship between team management and the motivation of the employees of the District Municipality of Perene, in the year 2021. The methodology had a quantitative approach and the type of research is applied, non-experimental design , because there is no variable manipulation, of a transversal type because the data will be collected in a single moment. The scope of the research is correlational, because the relationship between the study variables is evaluated, the technique used was the survey and the instrument the structured questionnaire. Results: a Spearman's Rho correlation coefficient of: 0.498. As a general conclusion, it can be affirmed based on the evidence that the management of virtuous teams with a “regular” level is related to a “regular” level of motivation of the collaborators of the District Municipality of Perene, in the year 2021.

Keywords: Team management, motivation, virtuous teams.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones han comprendido que el capital humano es muy importante para el desarrollo de las organizaciones. Las personas son las que alcanzan los objetivos y para ello, deben aprender a trabajar en equipo y estar motivados. El problema que se presenta es que se ha observado que el personal que conforma equipos de trabajo para cumplir diferentes tareas no están cumpliendo con sus metas con eficacia, de acuerdo a los informes de gestión 2020, donde en promedio más de la mitad de los equipos de trabajo en la organización cumplen solo un 70% de sus metas, habiendo una brecha importante que está afectando al logro de los objetivos generales de la organización y se percibe una reducción en la motivación del personal, pero no se ha hecho mayor análisis al respecto, esto es un grave problema para la organización porque se debe aprender a gestionar mejor a las personas.

No se ha observado que la alta dirección haya querido realizar una investigación por temor a que los resultados los apunten a ellos. La omisión es muy grave, por lo que esta investigación pretende llenar ese vacío de conocimiento a la alta dirección y ofrecer una recomendación, pero entendiendo bien el problema y la magnitud de las variables de estudio.

Por lo anterior, el problema general que se plantea en esta investigación es el siguiente: ¿Existe relación entre la gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021? Así mismo, los problemas específicos son: ¿Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021?, ¿Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021?, ¿Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la creatividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021?, ¿Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el control adecuado de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021?.

El presente estudio se justifica en primer lugar por los fines profesionales, que es comprender las características que deben tener los equipos, debido a que como futuros líderes en nuestras organizaciones debemos no solo saber trabajar en equipos, sino también fomentar el trabajo en equipo, porque de esta manera podemos dirigir a otros hacia el logro de los objetivos organizacionales.

En segundo lugar, esta investigación es importante porque contribuye en ofrecer información útil para la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021, en el sentido que se necesita información confiable para poder tomar decisiones que busquen una mejora en el desempeño organizacional. Conocer si están relacionada la gestión de equipo con la motivación es importante porque nos ayuda a conocer la influencia que puede estar afectando a la organización, en el mundo académico existe evidencia que un trabajador motivado da mejor resultados en su desempeño laboral, pero aún es insuficiente la evidencia relacionada a la gestión de equipos en el contexto municipal.

Los resultados de la investigación buscan proporcionar un estudio que sirva para la toma de decisiones de líderes en la organización que busquen lograr objetivos de largo plazo. Además, tener un impacto positivo en la organización para que sucedan los cambios que muchos colaboradores esperar para mejorar sus resultados.

El objetivo general de esta investigación es determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. Los objetivos específicos son: Determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. Determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. Determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la creatividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. Determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el control adecuado de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.

La hipótesis general de esta investigación es que la gestión de equipos virtuosos se relaciona con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. Las hipótesis específicas de esta investigación son: Existe relación entre la gestión de equipos en la actitud para el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. Existe relación entre la gestión de equipos en la actitud para la responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la creatividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el control adecuado de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional se tiene principalmente, la investigación realizada por Peña (2015), en su artículo tiene como resultado fue establecer un marco de aspectos claves para fomentar la motivación en las organizaciones, principalmente en la implementación de la estrategia organizacional. Donde la motivación es muy ligada al logro de objetivos. Finalmente, su conclusión fue que la motivación laboral es esencial en toda organización porque es un aspecto que incentiva la eficiencia y la eficacia.

En la investigación realizada por Gonzales (2015) concluye que un 56% de los colaboradores expresaron deseos de continuar en la organización en los próximos 4 años, y 20% por lo menos un año más. habiendo una correlación entre las variables.

Así mismo, la investigación realizada por Ferro (2019), sobre el trabajo en equipo para mejorar la calidad, la metodología empleada fue la cuantitativa, no experimental de tipo correlacional. Su resultado fue establecer que las habilidades personales e interpersonales el liderazgo y el trabajo en equipo son factores que influyen en los resultados. Finalmente, su conclusión fue que el trabajo en equipo, con liderazgo mejora la calidad en la organización.

En cuanto a la motivación Alonqueo Boudon et al. (2020) menciona que puede evaluarse en base a un nivel de actitud que se tiene para involucrarse en una serie de actividades en el lugar de aprendizaje. Y a través de la aplicación de la metodología cualitativo, con un diseño no experimental y un nivel de investigación exploratorio y aplicando la técnica de la observación, obtuvo como resultados que la motivación se relaciona con la participación para un mejor aprendizaje, En conclusión, la motivación es importante porque promueve la colaboración y la socialización, lo que permite mejorar también el aprendizaje. Lo cual es importante para tener una perspectiva que la educación o la capacitación en un entorno laboral debe promover la motivación, para que tenga mejores resultados.

Del mismo modo Pedreira Alves et al., (2020) que para aprender se debe tener motivación, si no se está motivado entonces se hace más difícil realizar un proceso

de aprendizaje. La metodología empleada fue con un enfoque mixto, tanto cuantitativo como cualitativo, con un diseño no experimental, con un alcance descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario semi estructurado. Sus resultados fueron la motivación se basa generalmente en un interés de la persona, si se logra identificar ese interés, se puede utilizar para motivar el comportamiento de esa persona hacia el logro de ese interés. También menciona que existe corrientes de la motivación que puede ser implícitas en la que no se es consciente de que se actúa con motivación y la corriente directa donde se es consciente de que se actúa motivado por un interés. En su conclusión menciona que se aplica una metodología directa para mejorar el aprendizaje, y que se puede lograr mejores cosas estando motivados y sabiendo lo que nos motiva. Así mismo la motivación se puede dar por factores relacionados con las personas y por otro lado factores relacionados con el proceso de enseñanza.

Así mismo, Rodríguez Perón, (2020) respecto a la gestión de equipos aplicando como metodología un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, con la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario estructurado obtuvo como resultado que el 67% identifica que existen conflictos intergrupales. También el 93% menciona que es importante diseñar un sistema de trabajo, y que las tareas pendientes las realicen las personas que tienen mejores competencias para ello. Además, menciona que la comunicación debe ser participativa en un 93%. Los principales problemas que se presentan en los equipos de trabajo se relaciona a un proceso de toma de decisiones, el compromiso y las relaciones.

Al mismo tiempo Caro & Velásquez, (2020) menciona que los equipos directivos deben ser los principales propulsores de la implementación de una estrategia basada en valores en su organización. La metodología aplicada tuvo un enfoque mixto, donde se aplicó como técnica la encuesta y la entrevista. Sus principales resultados fueron que en mayor medida se debe alcanzar obtener el compromiso de los colaboradores como un valor clave, y que el interés de los colaboradores está en un nivel "intermedio". En su conclusión menciona que la dirección trabaja mejor en equipo que de manera individual. Y que al hacer un diagnóstico de valores en la organización se ha identificado un nivel "elevado" de compromiso de la alta dirección para la promoción y desarrollo de los valores.

En cuanto a Cizmaş et al., (2020) respecto a la gestión de equipos y su influencia en el desempeño organizacional, aplicando una metodología con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimento, y un nivel de alcance relacional, tuvo como resultados que los equipos diversos tienen una mayor efectividad. Su conclusión fue los factores claves para que un equipo logre mejores resultados debe tener un plan, una organización, un liderazgo y un control. Así mismo una cultura de diversidad.

En relación a Pachura y Hairul, (2018) menciona que la correcta gestión de equipos es fundamental lograr efectividad en la gestión de proyectos, para lo cual aplicó una metodología con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance relacional. Sus resultados fueron Su conclusión fue

Además Khan M.& Khan A., (2018) donde aplicó una metodología con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance relacional. Sus resultados establecer una jerarquía de factores importantes para la efectividad de los proyectos, comenzando por el aprendizaje de grupo, la relaciones, la generación de conocimiento, la tolerancia a la incertidumbre, la gestión del riesgo, las competencias y habilidades, la gestión de las emociones y la motivación. Su conclusión fue que existen factores cognitivos, culturales y operacionales que ayudan a mejorar la gestión de los equipos y que influyen en la efectividad en la gestión de proyectos.

Con respecto a Nwinyokpugi, y Ebietuoma, (2020) menciona que la gestión del trabajo de equipo contribuye a mejorar la productividad, donde aplicó una metodología con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance relacional. Sus resultados fueron que existe un coeficiente de correlación de 0.7 (positivo y significativo) entre la gestión de equipos y la productividad organizaciones, así mismo entre el estilo de liderazgo y la gestión de equipo. Su conclusión fue que se debe mejorar el compromiso con los objetivos, el espíritu de equipo y la comunicación para lograr una mejor efectividad.

También Bilgin, (2021) respecto a que se pueden evaluar la gestión de equipos de acuerdo a diferentes factores y de acuerdo a un novel promedio determinar un nivel de efectividad donde aplicó una metodología con un enfoque cuantitativo, con un

diseño no experimental y un alcance descriptivo. Sus resultados fueron que los factores relacionados con la gestión de equipos son las tareas, metas, las generaciones de ideas, la creación de opciones, la motivación, la resolución de conflictos, la gestión de reuniones. Su conclusión fue “no hay similitudes en la gestión del equipo realizada por el gerente” (p.19)

Con respecto a Calvin et al., (2019) menciona que para lograr el desarrollo organizaciones se necesitan tres factores como son la gestión de equipos, la cultura y la gestión de conflictos; donde aplicó una metodología con un enfoque cualitativo, con un diseño experimental y un alcance relacional. Sus resultados fueron que la implementación de un sistema de apoyo basado en la comunicación, la gestión de conflictos, la gestión de equipos ayuda a resolver problemas organizativos. Su conclusión fue que se pueden transferir competencias a los equipos para lograr una mejor efectividad a través del aprendizaje (conocimiento y habilidad).

Acerca de Au-Yong-Oliveira & Costa (2020) donde aplicó una metodología con un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental y un alcance relacional. Sus resultados fueron que existen características en los equipos de alto desempeño como son el establecimiento de metas. Su conclusión fue que los equipos para lograr mejores resultados deben entrenar a su personal esencialmente en la definición de sus metas, luego realizar un proceso para su cumplimiento y finalmente elegir a las personas adecuadas.

Para el desarrollo del presente estudio, se realizó revisiones de investigaciones para apoyar el fundamento teórico; así, en el contexto nacional se tiene el estudio realizado por Carrasco (2018) tuvo como objetivo general “determinar la relación entre la Motivación laboral y trabajo en equipo en la Universidad Alas Peruanas”, la metodología empleada fue la cuantitativa, no experimental de tipo correlacional. Su resultado fue 0.777 como resultado estadístico de Rho de Sperman. Finalmente, su conclusión afirma que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el trabajo en equipo.

Del mismo modo, Canchari (2018), en su investigación tuvo como objetivo general “determinar la relación entre la motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la Comisaría del distrito de San Jerónimo,

Andahuaylas, Apurímac, 2018”, la metodología empleada fue la cuantitativa, no experimental de tipo correlacional. Su resultado fue un valor de Rho de Spearman de 0.997. Finalmente, su conclusión fue que existe una fuerte y positiva relación entre motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo.

Asimismo, Ávila (2017), en su investigación que tuvo como objetivo describir el trabajo en equipo en los trabajadores de la oficina de San Miguel del área de servicio al cliente de la empresa Nexxo, siendo un trabajo de tipo cuantitativa, no experimental de tipo correlacional. Su resultado fue que un 42% percibe un bajo nivel de trabajo en equipo y el 64% un nivel bajo en el logro de objetivos. Finalmente, su conclusión fue que el trabajo de equipo se relaciona con el cumplimiento de objetivos de manera más eficiente.

Respecto a las definiciones de equipo se puede mencionar las siguientes, que son las más citadas en el campo académico.

Según Fernández (1999, p. 47) menciona que los equipos “son conjuntos de personas que poseen competencias complementarias que se integran y relacionan de forma interdependiente, constante y con responsabilidad solidaria para lograr objetivos comunes” (p.209). También se menciona que los equipos funcionan tomando en cuenta 3 niveles claves que se describe como Nivel de contenido: hace referencia a los objetivos que tiene el equipo. Todos deben partir del conocimiento del objetivo que se busca. Nivel de procedimiento: En este nivel se pone énfasis en la gestión de los recursos, en los procesos y procesamientos que se establecen como equipo de colaboradores. El nivel socioemocional: en este nivel se hace referencia a las emociones que se deben gestionar adecuadamente los miembros del equipo.

Así mismo, Ortega (2016), en las organizaciones la mejor manera de realizar actividades o resolver problemas es trabajando en equipo. Donde interactúan personas que tiene un objetivo en común, y ponen todo su esfuerzo para alcanzarlo.

Según Calle (2020) el trabajo en equipo es importante porque de su desempeño depende el desempeño general de las organizaciones, es decir que la organización lograr un mejor desempeño a medida que los equipos logren sus metas, para lo cual un aspecto que a veces los líderes olvidan en su trabajo es crear un ambiente

agradable, divertido y tener buen sentido del humor. Además, Shapiro & Mariones Alonso (2020), la gestión de equipos eficaz, debe haber una fuerte influencia de liderazgo, debido a que el líder sabe cómo motivar orientar y apoyar a su equipo. Guiar un equipo no es fácil, se debe tener claro el objetivo que se desea alcanzar, y sabe transmitirlo al resto del equipo. Según menciona Duran (2017) las organizaciones de mayor éxito, son las que saben trabajar en equipo. Según Cohen & Eimicke, (2020) en relación al concepto de la gestión, menciona que es hacer que otros trabajen, y para realizar una mejor gestión se debe tener el objetivo claro que determina la dirección que los equipos debe alcanzar. Así mismo se debe mejorar la comunicación. Y Girod & Králik (2021) menciona que los equipos de trabajo deben ser flexibles y adaptables a los nuevos desafíos, deben promover a las personas que tengan las competencias, y ser creativos.

También Louffat et al. (2015), menciona que el término de “equipo” se confunde muchas veces con la definición de grupos, pero son totalmente diferentes. Y Básicamente porque un grupo es solo un conjunto de personas, pero no tiene un objetivo en común. El estudio de los equipos es importante porque las organizaciones deben lograr objetivos, metas, sobrellevar desafíos y retos., por ese motiva que trabajar en equipo se ha vuelto un factor clave para que las organizaciones logren sus metas. A continuación, se cita las diferentes características que debe tener un equipo para que sea virtuoso o de éxito.

También Lencioni et al. (2017) los equipos virtuosos, deben tener tres características claves, que son desarrollar pasión por la labor que realizan, tener empatía, y tener humildad para reconocer logros y errores, todo eso influye en la creación de un código de ética que regule su comportamiento, una armonía entre los equipos. Así mismo Mac Rory, (2018) se puede mejorar el trabajo en equipo, se debe fomentar un clima de colaboración, comunicación. Especialmente ahora que se ha fomentado el trabajo independiente, y se necesita mejorar todo el sistema en que se trabaja en equipo con el uso de la tecnología. Además, Helfand, (2020) las organizaciones tienen siempre problemas para adaptar a su personal con el cambio, debido a que muchas veces significa que posiblemente haya una reducción de personal o una alta rotación, lo cual significa que son noticias negativas para los

colaboradores, pero deben entender que el cambio es necesario y deben estar motivados para aceptarlo.

Los estudios, reflejan que los equipos virtuosos, que reúnen ciertas características como lo menciona Fisher & Boynton (2005) tienen a lograr un mayor éxito en el logro de sus objetivos propuestos. También Luna Arocas, (2021) los equipos son un conjunto de personas que tiene objetivos comunes, pero para lograr una mayor efectividad, se debe poner énfasis a los asuntos personales y emocionales ya que influyen en el desempeño de los equipos. El logro debe reconocerse.

Según Grosse & Loftesness (2017) a medida que la organización crece, también lo hacen el número de equipos o de miembros, por lo que es importante tener una adecuada gestión de equipos, y para ello un plan de escalamiento donde se refleje las necesidades futuras de los equipos, y no se espere al último momento para pensar qué hacer con los equipos cuando la organización crece o se reduce. Así mismo, Lopp, (2020) lograr que se cumplan los objetivos esperados es todo un reto de un gerente, por lo cual un factor clave para lograrlo es la motivación, los gerentes deben saber escuchar y siempre estar preparados en todas las reuniones con su personal.

También Gostick & Elton (2018) para una adecuada gestión de equipos en las organizaciones de hoy en día, es importante entender la diversidad, tanto de cultura, pensamiento, conocimiento y también las diferencias generacionales, no todos trabajan del mismo modo y tienen diferentes motivaciones y formas para obtener sus resultados. Además, Mitchell & Gamlem, (2018) el entorno en que se desarrollan o actual los equipos es cada vez más desafiante, por lo que la confianza entre ellos es un factor clave para el logro de mejores resultados. Y todos deben cumplir con los valores éticos. Según Fournier, (2017) los directivos deben tener la capacidad de poder dirigir de manera adecuada los equipos en la organización, debes saber planificar lo que se tiene que hacer y el objetivo a cumplir, deben conseguir los recursos, saber cómo a liderar, evaluar el desempeño y motivar a los colaboradores.

Respecto a la motivación de los colaboradores, de acuerdo con la teoría de la motivación "X" y "Y" del investigador McGregor. Según Lidstone, (2003) McGregor

es el teórico que desarrolló la teoría X y Y. Donde se explica que existen dos tipos de trabajadores en la organización, uno que pertenece al grupo X que le disgusta el trabajo por naturaleza, por lo tanto, su motivación es baja para realizar las tareas por lo que se le tiene que ejercer un mayor control, este tipo de persona no dirige a otros, más bien le gusta que lo dirijan, prefiere estar en una zona de seguridad y no acepta responsabilidades. Por otro lado, el trabajador Y se gusta dirigir, es responsable de sus propios objetivos, tiene una fuerte motivación, y se compromete con las necesidades de la organización.

Además, Acosta, (2011) menciona que “las reacciones de los seres humanos están condicionada por la expectativa de los demás” (p.101). Esta teoría representa el papel de dos actitudes diferentes la tradicional X y la potencial que es la Y. La tradicional se caracteriza por que el trabajador es vago por naturaleza, necesita de un fuerte liderazgo para hacer las cosas, presenta resistencia al cambio. Muchas veces hay formas de motivación inadecuadas que se aplican a este tipo de trabajadores como la humillación, la amenaza, el control excesivo pensando que con eso el trabajador se va a motivar. La potencial el trabajador está motivado para trabajar, desarrolla su propio liderazgo y acepta el cambio.

Según Cortés, (2018) es importante que los trabajadores también, desarrollen su propia motivación. Los trabajadores motivados, son más productivos, “un verdadero optimista tiene claro que es su vida vendrán días buenos, pero que con toda seguridad también tendrá días mejores” (p.45). El optimismo es un factor para desarrollar competencias o una actitud más relacionada con el grupo de trabajadores de la teoría Y.

También Alecoy, (2010) “es una reflexión sobre la percepción de la naturaleza humana” (p.122). Muchos quizás no estén de acuerdo con los postulados de la teoría, pero sirven de base para identificar dos grupos de actitudes. Y en base a ellos plantear respuestas para motivarlos. A estos grupos o teorías X y Y, también se les conoce como modelos, o paradigmas de los colaboradores. Señala que el modelo X se caracteriza por tener trabajadores menos interesados en el trabajo y sus resultados, por el contrario, el modelo Y plantea que los trabajadores están comprometidos con los resultados, y los objetivos estratégicos de la organización.

Además, Crespo et al., (2003) sintetiza de la siguiente manera el estilo de dirección de acuerdo a las personas que pertenecen a determinados grupo X o Y. Esta teoría, es una de las principales; en lo que respecta la motivación de los colaboradores, en ella se hace una diferenciación entre trabajadores buenos y malos.

Las definiciones respecto a esta teoría, tal como menciona Robbins et al., (2018) Esta teoría establece que los trabajadores X son aquellos a quienes no les gusta realizar su trabajo, tratan de evitar tener responsabilidades, y para que lo realicen deben tener un control más excesivo, deben ser casi obligados a realizar su trabajo. Además, este tipo de trabajadores son perezosos para realizar las tareas bajo su responsabilidad.

La motivación es importante por diferentes razones, entre ellas según las investigaciones de Harvard Business Review & Merino, (2018) es importante motivar a los colaboradores para que encuentren su propia felicidad, y ayudarlos. Debido a que existe una relación positiva entre la felicidad y la motivación. Así mismo, existe una relación entre la motivación y hacer mejor su trabajo. También Mendoza, (2016) debido al exigente mundo laboral en donde las tareas son cada vez más complejas el ritmo de trabajo y más acelerado, la motivación juega un papel muy importante en la vida de la organización debido principalmente aquí influye en las acciones de los colaboradores. Todo líder debe tener inteligencia emocional para poder ayudar y motivar a sus colaboradores, saber motivarlo de una manera constante por qué la motivación no solo es un momento, sino que se debe mantener en el tiempo. Así mismo, Monrabá Bueno & Harvard Business School Publishing Corporation, (2019) los líderes organizacionales deben comprender la importancia de comunicar un propósito, con el fin de que los colaboradores puedan comprometerse con los objetivos general de la organización. Esto es muy importante porque le da dirección al comportamiento organizacional y un enfoque hacia el logro de las metas. Según Mintzberg, (2019) en sus estudios realizados sobre la gestión considera que la motivación es importante para que se puedan cumplir con los objetivos, sin motivación baja el desempeño y difícilmente se pueden alcanzar resultados extraordinarios. Es importante que en la organización haya un liderazgo, para una mejor motivación, de acuerdo a las investigaciones realizadas por Olson & Simerson (2015) los líderes para gestionar

mejor sus equipos deben tener una visión de largo plazo, para ello es importante que se desarrolle el pensamiento estratégico en los líderes de equipo y puedan identificar patrones y tendencias para luego determinar el camino que debe seguir la organización y sobre ellos los demás objetivos organizacionales o funcionales. También Pasmore, (2015) para poder gestionar mejor los equipos es importante tener capacidad de liderazgo para también saber gestionar el cambio, una cosa es trabajar en el día a día y lograr un objetivo y otra cosa es trabajar para realizar un cambio organizacional, lo equipos debe tener claro lo beneficios del cambio y estar motivados para reconocerlo, aceptarlo y adaptarse. Según Segar, (2015) los líderes organizacionales deben comprender que los colaboradores se sienten mayor motivados cuando tienen un buen estado físico, una buena salud. Esto contribuye a que estén más motivados y así tener un mejor desempeño.

Respecto a la motivación y los equipos de trabajo, menciona Anderson & Adams, (2019) afirma que los equipos para ser eficaces deben tener un liderazgo que los motive a tener un propósito común, lo incentive para mantener la motivación hasta el logro de los objetivos. Las organizaciones deben promover entre sus filas el liderazgo para que sus equipos logres resultados. Según Edmondson, (2019) los colaboradores que forman parte de los equipos deben estar motivados para poder expresar sus ideas libremente, para lo cual se le debe proporcionar una seguridad psicológica en que se va escuchar sus ideas con el debido respeto. Las ideas son importantes para la innovación y ayuda a las organizaciones a crecer. Según Morgan, (2020) en su investigación realizada a 14 mil colaboradores pudo identificar que lo que más motiva a los colaboradores es el sentido de propósito, y que deben lograrlo a largo plazo, así como también saber que están teniendo un impacto positivo en su organización y en la comunidad donde operan. Según Fowler & Barguño Viana, (2016) la motivación no es solo realizar la planeación de un programa de incentivos, se debe ejecutar, hacer seguimiento y controlar, para evaluar su efectividad en la motivación laboral. Además, Rosique, (2015) ante los cambios que se dan en una organización los colaboradores están constantemente evaluado como estos cambios impactan esos intereses personales, lo que puede afectar su motivación. Es importante que el líder sepa identificar como sus acciones afectan la motivación de sus colaboradores para incrementar la productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es aplicada porque se generó conocimiento para ser aplicado en un problema real (Toma de decisiones de la alta dirección). Diseño no experimental, transversal, correlacional. Es no experimental porque no hay manipulación de variable. De tipo transversal porque se recogerán los datos en un solo momento. El alcance de la investigación es correlacional porque se evalúa la relación entre las variables de estudio. En enfoque de investigación es cuantitativo por el uso de la estadística. Hernández & Mendoza, (2018)

3.2 Variables y operacionalización

Tabla 1

Definiciones de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
I Gestión de equipos (Louffat et al)	El estudio de los equipos es importante porque las organizaciones deben lograr objetivos, metas, sobrellevar desafíos y retos., por ese motivo que trabajar en equipo se ha vuelto un factor clave para que las organizaciones logren sus metas. Existen diferentes características que debe tener un equipo para que sea virtuoso o de éxito, según (Fisher & Boynton , 2005 como se citó en Louffat et al., 2015)	Evaluar la frecuencia con que los colaboradores puedan percibir las características de los equipos virtuosos en la organización.

II Modelo motivacional de McGregor	Según (Lidstone, 2003) Maslow es el teórico que desarrolló la teoría X y Y, y que difundió en su libro <i>The human side of enterprise</i> que fue publicado en el año 1960. Donde se explica que existen dos tipos de trabajadores en la organización, uno que pertenece al grupo X que le disgusta el trabajo por naturaleza, por lo tanto, su motivación es baja para realizar las tareas por lo que se le tiene que ejercer un mayor control, este tipo de persona no dirige a otros, más bien le gusta que lo dirijan, prefiera estar en una zona de seguridad y no acepta responsabilidades. Por otro lado, el trabajador Y se gusta dirigir, es responsable de sus propios objetivos, tiene una fuerte motivación, y se compromete con las necesidades de la organización. Según (Acosta, 2011) los trabajadores "Y" sienten atracción por el trabajo, desean mayor responsabilidad, son activos en la creatividad, les agrada tener un adecuado control interno en la organización. El trabajador "X", todo lo contrario.	Incidencia de las actitudes frente a los aspectos motivacionales de acuerdo al modelo de McGregor.,
---	---	---

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio son los colaboradores que realizan tareas administrativas en Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. Siendo un total de 50 personas. Por ser una población pequeña pero suficiente para los intereses de la investigación se procederá a realizar un censo a al personal. Por lo que la muestra es igual a 50 personas. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta que es la aplicación de un cuestionario a un grupo de personas (Hernández & Mendoza, 2018) y el instrumento es el cuestionario estructurado, que está compuesto por 23 preguntas y respuestas ya definidas para que las personas puedan elegir una de las alternativas. (Hernández & Mendoza, 2018).

El cuestionario utilizado diseñado para este estudio, tuvo para la medición de la variable Gestión de Equipos 17 ítems siendo unidimensional y otro para la medición del Modelo motivacional por 6 ítems divididos en 4 dimensiones que son trabajo, responsabilidad, creatividad y control adecuado, lo cual se medio en una escala de Likert de 5 opciones de respuestas que otorgan los siguientes puntajes 1= totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo. Las preguntas fueron formuladas de manera que, propósito de este cuestionario es recolectar información para comprender la relación entre la gestión de equipos y la motivación

Así mismo se realizó la validez y la confiabilidad mediante la consulta de expertos. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.5. Procedimientos

El procedimiento de la investigación inició con la revisión de antecedentes y luego la teoría pertinente, se determinó las variables y sus dimensiones. Luego se realizó el instrumento de medición y se procedió a levantar los datos aplicando la encuesta a los 50 trabajadores de la municipalidad que forman parte del estudio. El procedimiento se realizó de manera presencial, debido de que la muestra de estudio se encontraba en su sitio de trabajo y en áreas de la municipalidad. Asimismo, se procedió a realizar una carta dirigida a la gerencia de la Municipalidad Distrital de Perene para contar con la autorización para la realización de la entrevista con los trabajadores del sitio.

Finalmente, se procedió a realizar un análisis a los resultados en el sistema SPSS 25 y se validó la hipótesis de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

El método para el análisis de datos que se aplicará es la estadística relacional, ordenándose en una hoja de Excel v.19 para el contenido de una base de datos e información, que a través de su aplicación se determinara el valor para realizar la prueba de hipótesis, utilizando el sistema SPSS v. 25 donde se procedió a realizar la tabla de frecuencias y cálculos de porcentajes de conjuntos de datos para una visualización adecuada y un correcto análisis de los mismos, para así mostrar los análisis descriptivos del estudio y el comportamiento de las variables y dimensiones; luego se contrastaron las hipótesis en el mismo software para obtener resultados inferenciales. Los estadísticos que se utilizaron para la parte descriptiva fueron las frecuencias y para la parte inferencial se utilizó en Coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Hernández & Mendoza (2018).

3.7 Aspectos éticos

Se respetaron los aspectos éticos investigativos, donde se consideró la libre participación de los integrantes de la muestra, a los cuales se les brindo la información del estudio y se les indico que los fines son solo investigativos, siendo estos libres de participar o no en el estudio. Se considero un riguroso análisis al llevado de la encuesta para que los datos sean confiables, que todas las preguntas sean respondidas y se le indico se indicó que sus datos se mantendrán en confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

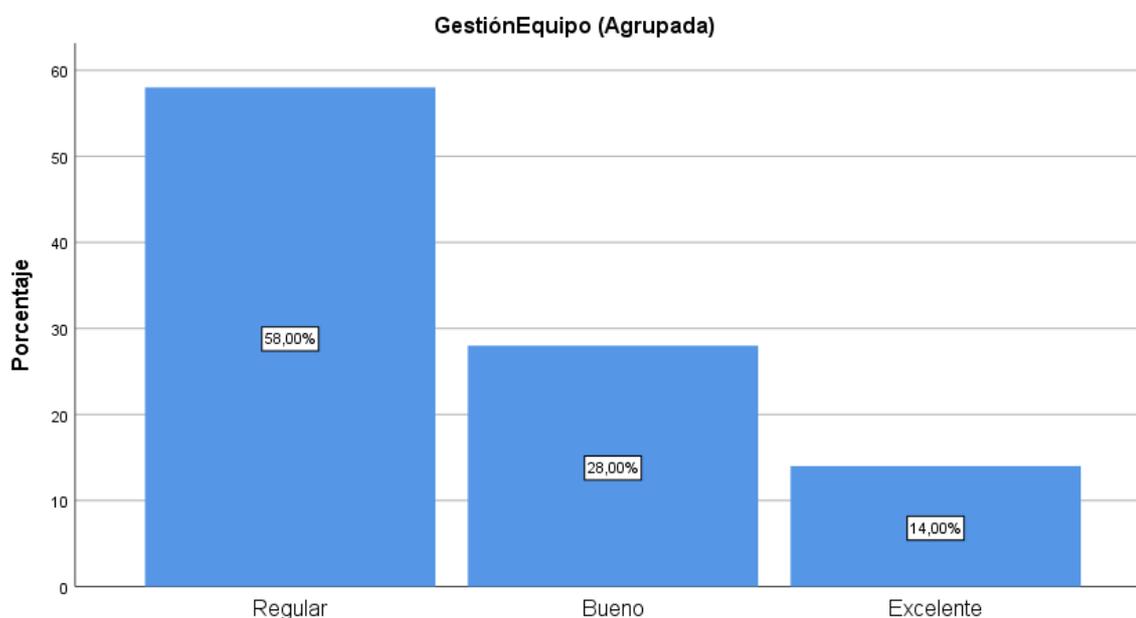
Variable Gestión Equipo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	29	58,0	58,0	58,0
	Bueno	14	28,0	28,0	86,0
	Excelente	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Se puede observar que en mayor media la respuesta ha sido un 58% “Regular”, seguido de un 28% de respuesta “bueno”.

Figura 1

Representación de las respuestas promedio por variable Gestión de equipo en términos porcentuales.



Interpretación: Se puede observar que la variable Gestión de equipos, en términos generales tiene un nivel **“regular”** respecto a las características para ser un equipo virtuoso, lo óptimo es ser excelente; por lo tanto, debe mejorar.

Tabla 3

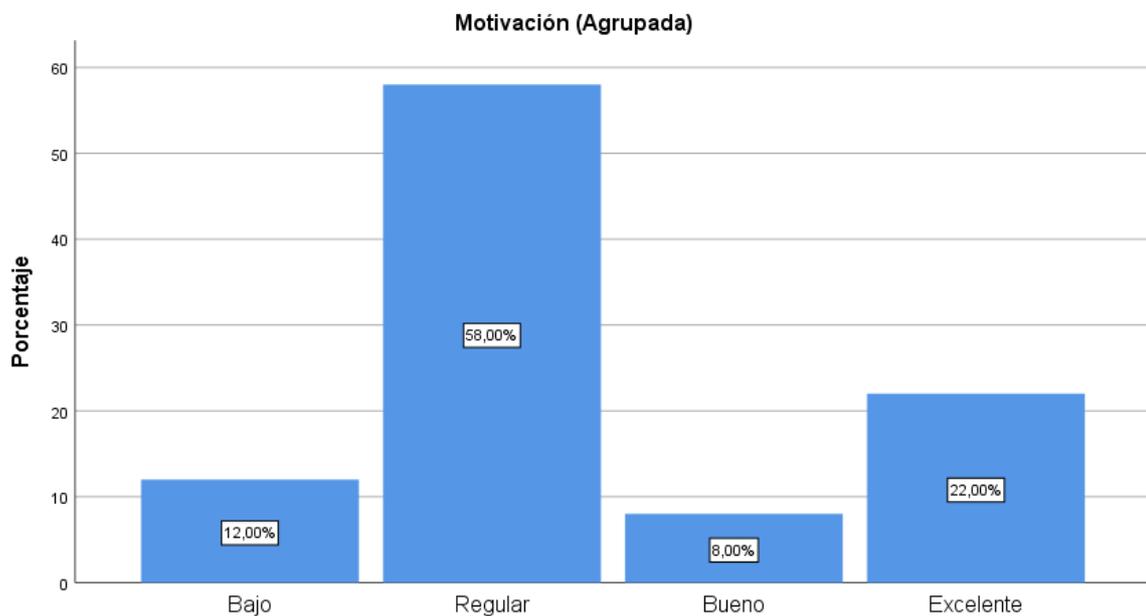
Variable Motivación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,0	12,0	12,0
	Regular	29	58,0	58,0	70,0
	Bueno	4	8,0	8,0	78,0
	Excelente	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Se puede observar que en mayor media la respuesta ha sido un 58% “regular”, seguido de un 22% de respuesta “Excelente”.

Figura 2

Representación de las respuestas promedio por variable Motivación en términos porcentuales.



Interpretación: Se puede observar que la variable Motivación, en términos generales tiene un nivel “regular” de motivación de los colaboradores, lo óptimo es ser excelente; por lo tanto, se puede mejorar.

Tabla 4

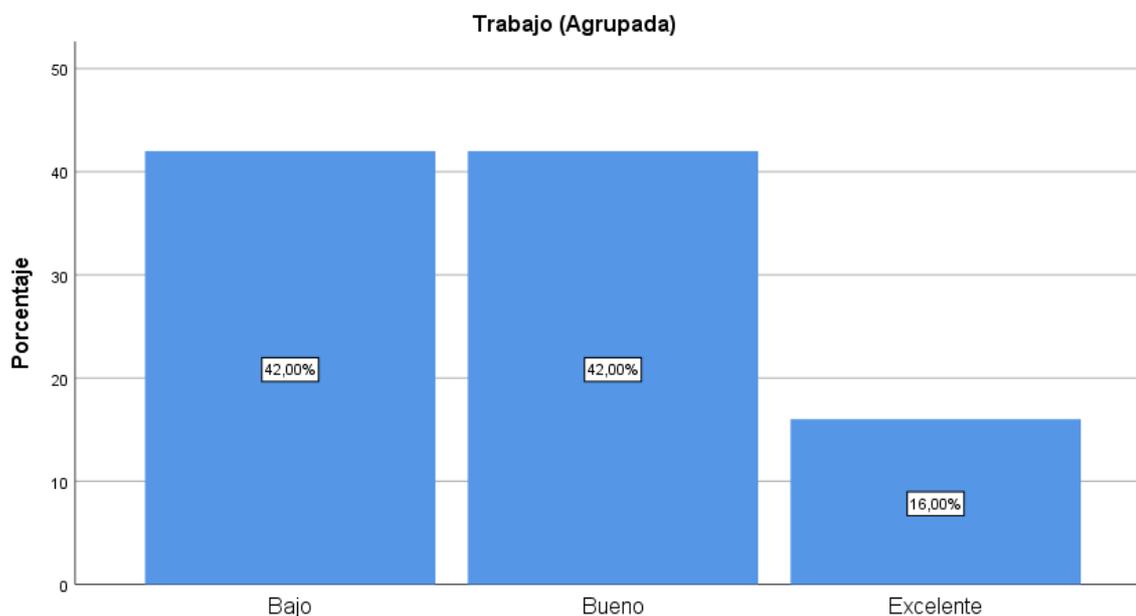
Dimensión Trabajo (Agrupada) de la variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	42,0	42,0	42,0
	Bueno	21	42,0	42,0	84,0
	Excelente	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Se puede observar que en mayor media la respuesta ha sido un 42% “bajo y bueno”, seguido de un 16% de respuesta “excelente”.

Figura 3

Representación de las respuestas promedio por dimensión de la variable Motivación en términos porcentuales.



Interpretación: Se puede observar que la dimensión Trabajo de la variable Motivación, en términos generales tiene un nivel **“bajo y bueno”** de motivación de los colaboradores, lo óptimo es ser excelente; por lo tanto, se debe mejorar.

Tabla 5

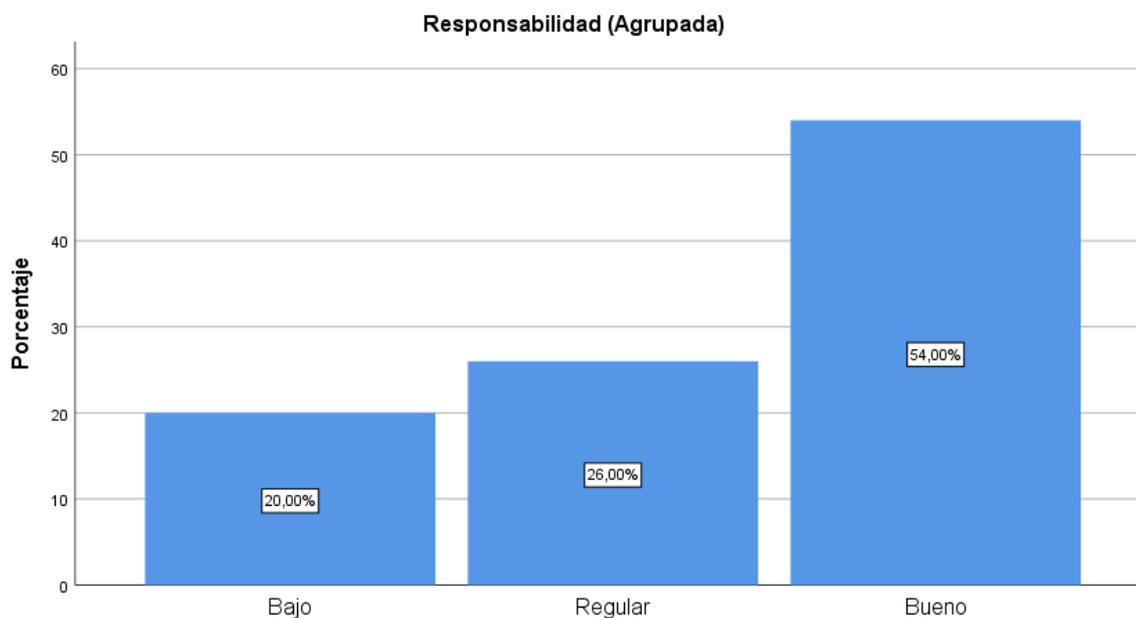
Dimensión Responsabilidad (Agrupada) de la variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20,0	20,0	20,0
	Regular	13	26,0	26,0	46,0
	Bueno	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Se puede observar que en mayor media la respuesta ha sido un 54% “bueno”, seguido de un 26% de respuesta “regular”.

Figura 4

Representación de las respuestas promedio por dimensión de la variable Motivación en términos porcentuales.



Interpretación: Se puede observar que la dimensión Responsabilidad de la variable Motivación, en términos generales tiene un nivel “**Bueno**” de motivación de los colaboradores, lo óptimo es ser excelente; por lo tanto, se debe mejorar.

Tabla 6

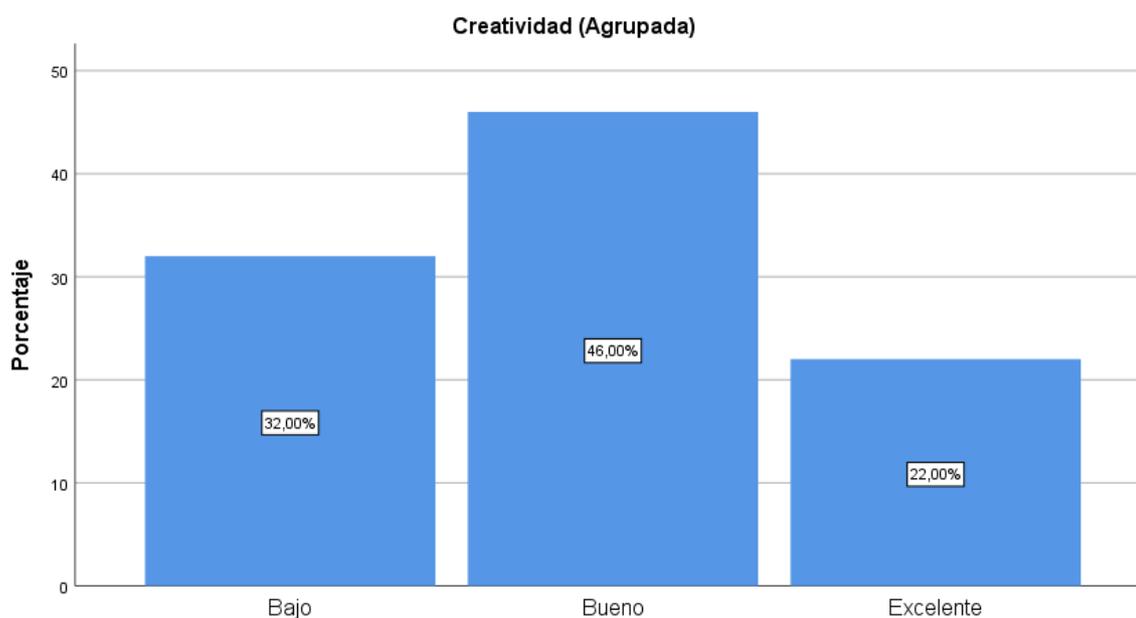
Dimensión Creatividad (Agrupada) de la variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	32,0	32,0	32,0
	Bueno	23	46,0	46,0	78,0
	Excelente	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Se puede observar que en mayor media la respuesta ha sido un 46% “bueno”, seguido de un 32% de respuesta “Bajo”.

Figura 5

Representación de las respuestas promedio por dimensión de la variable Motivación en términos porcentuales.



Interpretación: Se puede observar que la dimensión Creatividad de la variable Motivación, en términos generales tiene un nivel “bueno” de motivación de los colaboradores, lo óptimo es ser excelente; por lo tanto, se puede mejorar.

Tabla 7

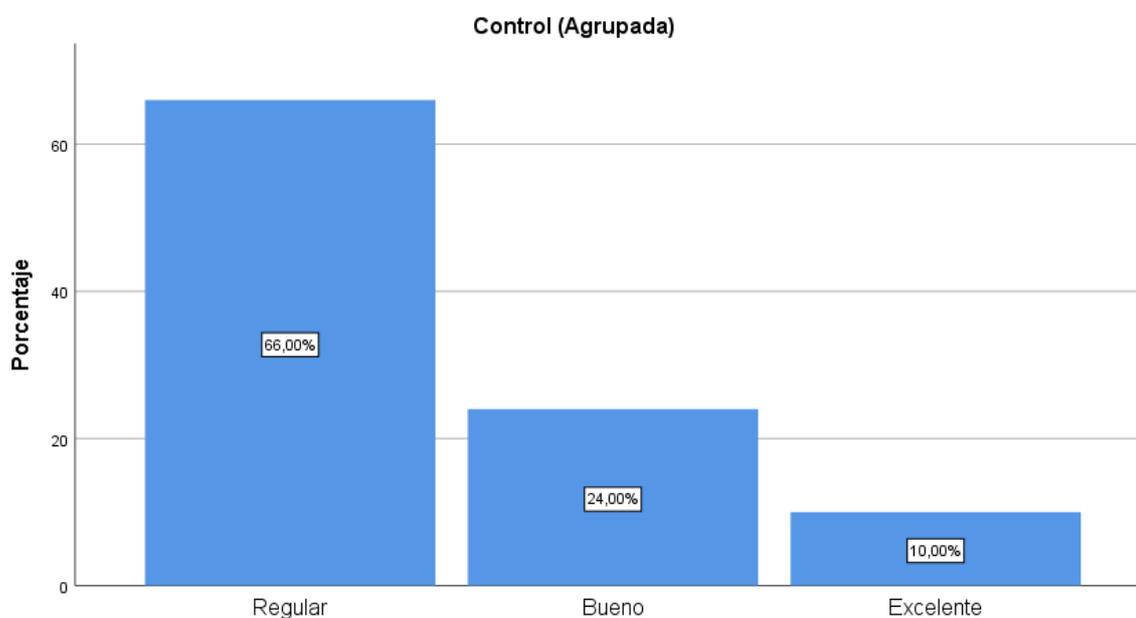
Dimensión Control (Agrupada) de la variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	33	66,0	66,0	66,0
	Bueno	12	24,0	24,0	90,0
	Excelente	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Se puede observar que en mayor media la respuesta ha sido un 66% “regular”, seguido de un 24% de respuesta “Bueno”.

Figura 6

Representación de las respuestas promedio por dimensión de la variable Motivación en términos porcentuales.



Interpretación: Se puede observar que la dimensión Control de la variable Motivación, en términos generales tiene un nivel “**regular**” de motivación de los colaboradores, lo óptimo es ser excelente; por lo tanto, se puede mejorar.

A continuación, se procede a realizar el análisis inferencial

Tabla 8

Resumen de correlaciones.

	Gestión Equipo Rho de Spearman (Agrupada)	Sig.
1.- Motivación (Agrupada)	0,498	0.000
2.-Actitud para el trabajo	0,038	0.795
3.-Actitud para la responsabilidad	0,171	0.234
4.-Actitud para la creatividad	0,306	0.030
5.-Actitud para el control	0,335	0.017

Nota. Se puede observar la relación entre las variables Motivación y sus dimensiones, respecto a la variable Gestión de equipo.

En el punto 1 de la tabla 10. Se muestran los resultados de la relación entre la variable **Gestión de equipo y la Motivación**. $P= 0.000$, valor que es inferior a 0.05 ($p < 0.05$), se niega la hipótesis nula; se acepta la hipótesis de investigación. Se puede observar que existe un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0,498. (**Correlación positiva y débil**).

En el punto 2 de la tabla 10. Se muestran los resultados de la relación entre la variable **Gestión de equipo y la Actitud para el trabajo**. $P= 0.795$, valor que es inferior a 0.05 ($p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula; se rechaza la hipótesis de investigación. Se puede observar que NO existe un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0,038.

En el punto 3 de la tabla 10. Se muestran los resultados de la relación entre la variable **Gestión de equipo y la responsabilidad**. $P= 0.234$, valor que es inferior a 0.05 ($p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula; se rechaza la hipótesis de investigación. Se puede observar que NO existe un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0,171

En el punto 4 de la tabla 10. Se muestran los resultados de la relación entre la variable **Gestión de equipo y la creatividad**. $P= 0.030$, valor que es inferior a 0.05 ($p < 0.05$), se niega la hipótesis nula; se acepta la hipótesis de investigación.

Se puede observar que existe un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0,335. (Correlación positiva y débil).

En el punto 5 de la tabla 10. Se muestran los resultados de la relación entre la variable **Gestión de equipo y el control**. $P= 0.017$, valor que es inferior a 0.05 ($p<0.05$), se niega la hipótesis nula; se acepta la hipótesis de investigación. Se puede observar que existe un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0,335. (Correlación positiva y débil).

V. DISCUSIÓN

Las investigaciones nos ayudan a generar evidencia para una mejor toma de decisiones, las ciencias de la gestión o la administración tratan de generar teorías basadas en estudios científicos para comprobarlas y validar su aplicación para la mejora de las organizaciones.

Un tema de mucho interés de parte de muchos estudiosos de las ciencias administrativas o de gestión es la gestión de los equipos, porque los equipos son los que finalmente ayudan a lograr los objetivos que se plantean las organizaciones, sin embargo no todos los equipos logran mejores resultados, hay equipos que no lo hacen, por lo que estudiosos reconocidos mundialmente en el tema como Fisher & Boynton han identificado las características de los equipos que son virtuosos como elegir a los miembros de un equipo de acuerdo a sus capacidades, el mérito, darle importancia a las ideas, tener una mejor comunicación, trabajar a un buen ritmo, tener una proximidad física, entre otros aspectos importantes, y que menciona que si un equipo cumple con estas características entonces tiene una mayor probabilidad de lograr ser éxito o efectivo. En esta investigación se ha considerado pertinente adaptar las características de los equipos virtuosos para poder construir el instrumento que ha permitido evaluar si el equipo en la Municipalidad Distrital de Perene cumple con las características para ser considerado como virtuoso y se han obtenido como resultado, que cumple de forma “regular”.

Además, para poder evaluar la variable motivación, de acuerdo a la teoría, se identifico como una de los principales teóricos de la motivación a McGregor, y que se adapta mejor a los objetivos de la investigación con su Modelo motivacional de McGregor, donde se identifican las principales actitudes que debe tener los colaboradores para identificar si están o no motivados respecto a su trabajo, a la carga laboral, a la participación y escucha de sus ideas, a los programas de formación y desarrollo que promueve la empresa, y al autocontrol.

Respecto a la investigación realizada por Carrasco (2018) considero como referencia debido a que su estudio lleva la variable motivación laboral y trabajo de equipo, donde algunas características del trabajo en equipo se mencionan como parte de los equipos virtuosos, como son el desarrollo de capacidades y la elección de los miembros como factores claves y que en esta investigación se han considerado en las preguntas 1 y 2 del instrumento. Se coincide con el objetivo que es determinar, siendo su objetivo general “determinar la relación entre la Motivación laboral y trabajo en equipo en la Universidad Alas Peruanas”, en esta investigación el ámbito es de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021

En ambas investigaciones se coincide con la misma metodología empleada fue la cuantitativa, no experimental de tipo correlacional. Los resultados de Carrasco (2018) fueron un estadístico de Rho de Spearman de 0.777 siendo una relación fuerte y positiva. Esta investigación se obtuvo como resultado un estadístico de Rho de Spearman de 0,498 siendo moderado y positivo.

Respecto a las conclusiones se puede afirmar que en ambos casos existe una relación positiva entre la motivación y el trabajo en equipo.

En relación a la investigación de Canchari (2018) consideró como referencia debido a que su estudio lleva la variable motivación laboral y trabajo de equipo donde se mencionan aspectos claves del trabajo en equipo y que se consideraron como preguntas del instrumento, como la comunicación, ideas y creatividad, la selección adecuada de los integrantes del equipo. También se coincide en la elección del verbo “determinar” para establecer el objetivo de investigación. Según Canchari (2018) tuvo como objetivo general “determinar la relación entre la motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la Comisaría del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018”, si bien tienen el mismo objetivo, el contexto de la investigación diferente.

En ambas investigaciones se coincide con la misma metodología empleada fue la cuantitativa, no experimental de tipo correlacional. Su resultado fue un valor de Rho de Spearman de 0.997 siendo una relación fuerte y positiva. Esta investigación se obtuvo como resultado un estadístico de Rho de Spearman de 0,498 siendo moderado y positivo. Respecto a las conclusiones se puede afirmar que en ambos casos existe una relación positiva entre la motivación y el trabajo en equipo.

De acuerdo con la investigación Ávila (2017) consideró como referencia debido a que su estudio lleva la variable “trabajo de equipo”. Donde se rescata la diferencia entre equipo y grupo, siendo la diferencia equipo tiene un objetivo en común y grupo no. El objetivo de investigación si son diferentes, en la investigación realiza se estableció determinar.

En ambas investigaciones no se utiliza la misma metodología empleada, debido a que el objetivo es diferente. Se coincide en que ambas son cuantitativas, no experimental. Sin embargo la diferencia está en que una es descriptiva Ávila (2017), y la investigación realizada tiene un siguiente nivel de investigación que es correlacional.

Los resultados también son diferentes, mientras que en la investigación de Ávila (2017) su resultado fue que un 42% percibe un bajo nivel de trabajo en equipo y el 64% un nivel bajo en el logro de objetivos. Los resultados de esta investigación fueron un estadístico de Rho de Sperman de 0,498 siendo moderado y positivo. Así mismo la relación se ha establecido de acuerdo a la escala de Rho de Sperman

En relación la investigación realizada por Peña (2015) consideró como referencia debido a que su estudio lleva la variable “motivación laboral”, considerado como un factor clave para una mejor gestión en las organizaciones.

La metodología que empleo Peña (2015) fue cualitativa debido a que hace una descripción narrativa de como la motivación es importante en la gestión, sin apoyarse en herramientas estadísticas, sino en bibliografía y encuestas. Lo cual es también válido, pero se optó en esta investigación realizarla con un enfoque cuantitativo para tener una evidencia más concreta y basada en datos estadísticos.

Mientras que los resultados que obtuvo Peña (2015) fueron de establecer un marco de aspectos claves para fomentar la motivación en las organizaciones, principalmente en la implementación de la estrategia organizacional. Donde la motivación es muy ligada al logro de objetivos. Los resultados de esta investigación fueron más estadísticos, obteniendo un estadístico de Rho de Spearman de 0,498 que se puede medir y determinar un nivel de asociación o relación.

Respecto a la investigación realizada por Gonzales (2015) consideró como referencia debido a que su estudio lleva la variable "trabajo de equipo", en la que se observa que es una variable de interés en el ámbito de la gestión, en esta caso se relaciona con otra variables que no es de interés de la investigación realizada pero que si tiene un impacto en las organizaciones.

En ambas investigaciones se coincide con la misma metodología empleada fue la cuantitativa, no experimental de tipo correlacional. Los resultados de (Gonzales, 2015) fueron que existe una relación positiva entre el trabajo de equipo y la satisfacción. Además de manera más específica un 56% de los colaboradores expresaron deseos de continuar en la organización en los próximos 4 años, y 20%

por lo menos un año más. Su conclusión la establece de acuerdo a un criterio de porcentajes. Muy diferente a los resultados de esta investigación donde los resultados se muestran a través de un estadístico de Rho de Sperman de 0,498 siendo moderado y positivo.

En relación a la investigación, realizada por (Ferro, 2019) consideró como referencia debido a que su estudio lleva la variable “trabajo de equipo”, y que nos demuestra que es un factor influyente en la calidad de las organizaciones. En ambas investigaciones se coincide en parte con la misma metodología empleada que fue la cuantitativa, no experimental. Sin embargo, existe una diferencia en el alcance y el uso de la estadística.

En la investigación de (Ferro, 2019) se hace referencia al criterio del investigador para encontrar evidencia de una relación, no utilizando la estadística.

De acuerdo con los resultados de la investigación de Ferro (2019) las habilidades personales e interpersonales el liderazgo y el trabajo en equipo son factores que influyen en los resultados. En ese sentido, el trabajo de equipo mejora la eficacia en la organización. Siendo esta un factor importante porque se refiere al logro de metas y objetivos. Y de acuerdo a los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital de Perene se ha obtenido una regular efectividad de trabajo en equipo lo que puede estar afectado sus resultados.

VI. CONCLUSIONES

Al término de la investigación, se derivan las siguientes conclusiones:

- Primera:** Se puede afirmar basado en la evidencia que la gestión de equipos virtuosos con un nivel “regular” se relaciona con un nivel “regular” de motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021, con un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0,498.
- Segunda:** Quedó demostrada que No existe relación entre la gestión de equipos en la actitud para el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.
- Tercera:** Quedó demostrada que No existe relación entre la gestión de equipos en la actitud para la responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.
- Cuarta:** Existe evidencia de una relación entre la gestión de equipos y la actitud para la creatividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021, existe un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0,30
- Quinta:** Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el control adecuado de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021, existe un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de: 0,33.

VII. RECOMENDACIONES

Finalizado este estudio, se recomienda

Primera, siendo la gestión de equipos y la motivación factores importantes en la organización, se deben realizar mejores esfuerzos para incrementar el nivel de efectividad cumpliendo con las características de un equipo virtuosos y fomentando la actitud de los colaboradores para realizar un mejor trabajo motivados.

Segunda, si bien es cierto no se ha encontrado evidencia estadística de que exista una relación entre la gestión de equipos y la actitud para el trabajo, se ha evidenciado que existe un 40 % de baja actitud, por lo que se debe realizar un diagnóstico para identificar que está afectando la actitud hacia el trabajo de los colaboradores y proceder a realizar un trabajo de coaching.

Tercera, es cierto no se ha encontrado evidencia estadística de que exista una relación entre la gestión de equipos y la responsabilidad para el trabajo. Sin embargo, se ha evidenciado que solo existe un 54 % con una buena actitud, por lo que se debe realizar un diagnóstico para identificar que está afectando la actitud hacia la responsabilidad de los colaboradores y proceder a realizar un trabajo de coaching.

Cuarta, se debe promover una capacitación para mejorar la creatividad de los colaboradores para que puedan expresar sus ideas con claridad.

Quinta, se debe promover un buen sistema de control de gestión para poder evaluar el desempeño de los equipos y estos se sientan motivados y competitivos.

REFERENCIAS

- Acosta, J. M. (2011). *Dirigir: Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones*. ESIC Editorial.
- Alecoy, T. J. (2010). *Compendio sobre las interrelaciones entre tipología humana, liderazgo y cambio social*. Tirso Jose Alecoy.
- Alonqueo Boudon, P., Alarcón Muñoz, A. M., Hidalgo Standen, C., Alonqueo Boudon, P., Alarcón Muñoz, A. M., & Hidalgo Standen, C. (2020). Motivation and collaboration as cultural ways of learning among rural Mapuche children of La Araucanía. *Psicoperspectivas*, 19(3), 171-181. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-1862>
- Anderson, R. J., & Adams, W. A. (2019). *Scaling leadership: Building organizational capability and capacity to create outcomes that matter most*. John Wiley & Sons, Inc.
- Au-Yong-Oliveira, D. M., & Costa, P. C. (2020). *ECRM 2020 20th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies: ECRM 2020*. Academic Conferences and publishing limited.
- Ávila, B. (2017). *Trabajo en equipo en los trabajadores de la oficina de San Miguel del área de servicio al cliente de la empresa Nexxo* [Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Frepositorio.uigv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.11818%2F1532%2FTRAB.SUF.PROF.%2520AVILA%2520PAREDES%2520BE TTY%2520EDITH.pdf%3Fsequence%3D2&clen=1043891
- Bilgin, M. H. (2021). *Eurasian Business Perspectives: Proceedings of the 29th Eurasia Business and Economics Society Conference*. Springer Nature.

- Calvin, J., University, J., & Igu, J. (2019). Culture, conflict and team management in i4h: Experiential learning in business practice to support community development entrepreneurship. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 23, 1939-4691.
- Canchari, A. (2018). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la Comisaría del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018* [Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas]. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/445>
- Caro, E., & Velázquez, A. J. Â. (2020). *Values Analysis in a Hotel Company to Develop the Values Strategy Promoted by its Management Team*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612020000200001&lang=es
- Carrasco, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en la Universidad Alas Peruanas* [Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16986/Carrasco_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cizmaş, E., Feder, E.-S., Maticiuc, M.-D., & Vlad-Anghel, S. (2020). Team Management, Diversity, and Performance as Key Influencing Factors of Organizational Sustainable Performance. *Sustainability*, 12(18), 7414. <https://doi.org/10.3390/su12187414>
- Cohen, S., & Eimicke, W. B. (2020). *Management fundamentals*. Columbia University Press.
- Cortés, A. (2018). *Automotívate con optimismo y triunfa*. Lecat Ltda. https://books.google.com/books/about/Automot%C3%ADvate_con_optimismo_y_triunfa.html?id=bQFIDwAAQBAJ

- Crespo, T., Peña, J., López, J., Madrid, F., & Carreño, F. (2003). *Administración de Empresas. Profesores de Enseñanza Secundaria. Volumen II. E-book*. MAD-Eduforma.
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons, Inc.
- Ferro, J. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad* [Licenciatura]. Universidad Católica de Colombia.
- Fournier, C. (2017). *The manager's path: A guide for tech leaders navigating growth and change* (L. Ruma, Ed.; First Edition). O'Reilly.
- Fowler, S., & Bargaño Viana, A. (2016). *Por qué motivar a la gente no funciona, y qué sí?: Nuevos descubrimientos científicos sobre liderazgo y la gestión de personas*.
- Girod, S. J. G., & Králik, M. (2021). *Resetting management: Thrive with agility in the age of uncertainty*. Kogan Page.
- Gonzales, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral* [Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Gostick, A. R., & Elton, C. (2018). *The best team wins: The new science of high performance* (First Simon&Schuster hardcover edition). Simon & Schuster.
- Grosse, A., & Loftesness, D. (2017). *Scaling teams: Strategies for building successful teams and organizations* (First edition). O'Reilly.
- Harvard Business Review, & Merino, B. (2018). *Felicidad*.
- Helfand, H. (2020). *Dynamic reteaming: The art and wisdom of changing teams*.
<http://proquest.safaribooksonline.com/?fpi=9781492061281>

- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Khan, M., & Khan, A. W. (2018). Virtual team management challenges mitigation model (VTMCMM). *2018 International Conference on Computing, Mathematics and Engineering Technologies (iCoMET)*, 1-6.
<https://doi.org/10.1109/ICOMET.2018.8346328>
- Lencioni, P. (2020). *The motive: Why so many leaders abdicate their most important responsibilities*. John Wiley & Sons, Inc.
- Lencioni, P. (2021). *El motivo: Por qué tantos líderes incumplen su principal responsabilidad*.
- Lencioni, P., Rodríguez Courel Ginzo, M., & Lencioni, P. (2017). *Equipos ideales: Cómo reconocer y cultivar las tres virtudes esenciales*.
- Lidstone, J. (2003). *La Motivación del equipo de ventas*. Grupo Planeta (GBS).
- Lopp, M. (2020). *The art of leadership: Small things, done well* (First edition).
- Louffat, E., Luque, S. de, Rabuffetti, L., & Mazzeo, M. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*.
- Luna Arocas, R. (2021). *Liderar desde el talento: 6 claves para el éxito en la empresa y en la vida*. Alienta.
- Mac Rory, S. (2018). *Wake up and smell the coffee: The imperative of teams*.
- Mendoza, M. (2016). *Píldoras de motivación para comerciales y emprendedores: El primer manual de autoayuda para el éxito comercial*. Alienta.
- Mintzberg, H. (2019). *Bedtime stories for managers: Farewell to lofty leadership... welcome engaging management* (First edition). Berrett-Koehler Publishers, Inc.

- Mitchell, B., & Gamlem, C. (2018). *The manager's answer book: Powerful tools to build trust and teams, maximize your impact and influence, and respond to challenges*. Career Press.
- Monrabá Bueno, G., & Harvard Business School Publishing Corporation. (2019). *Propósito, sentido y pasión*.
- Morgan, J. (2020). *The future leader: 9 skills and mindsets to succeed in the next decade* (First Edition). Wiley.
- Nwinyokpugi, P., & Ebietuoma, S. (2020). Work Team Management; a Recipe for Tertiary Institutions' Productivity in Delta State, Nigeria. *International Journal of Social Science and Human Research*.
- Olson, A. K., & Simerson, B. K. (2015). *Leading with strategic thinking: Four ways effective leaders gain insight, drive change, and get results*. Wiley.
- Pachura, A., & Hairul. (2018). What matters in project team management? *Polish Journal of Management Studies, Vol. 17, No. 2*.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2018.17.2.18>
- Pasmore, W. A. (2015). *Leading continuous change: Navigating churn in the real world*. Berrett-Koehler Publishers, Inc., A BK Business book.
- Pedreira Alves, I., Ignacio Pozo, J., Pedreira Alves, I., & Ignacio Pozo, J. (2020). The implicit theories of brazilian university teachers on the motivation of their students to learn. *Calidad en la educación, 53*, 252-283.
<https://doi.org/10.31619/caledu.n53.871>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones* [Licenciatura, Universidad Pontificia Comillas].
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>

Robbins, S. P., Coulter, M. K., Martocchio, J. J., & Pineda Ayala, L. E. (2018).
Administración. Pearson Educación.

Rodríguez Perón, J. M., & Rodríguez Perón, J. M. (2020). Teamwork as a
transversal competence of the teaching staff in higher medical teaching.
Revista Cubana de Medicina Militar, 49(4).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0138-65572020000400010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Rosique, M. (2015). *Poder, influencia y autoridad: Las claves para llegar a lo más alto en la empresa*. Alienta.

Segar, M. (2015). *No sweat: How the simple science of motivation can bring you a lifetime of fitness*. AMACOM--American Management Association.

ANEXOS

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Escala/Variable 1	Dimensiones	Definición / Explicación
<p>Escala de Likert/ Gestión de equipos (Louffat et al)</p>	<p>Dimensión 1:</p> <p>Características de los equipos virtuosos (Variable unidimensional)</p>	<p>El estudio de los equipos es importante porque las organizaciones deben lograr objetivos, metas, sobrellevar desafíos y retos., por ese motiva que trabajar en equipo se ha vuelto un factor clave para que las organizaciones logren sus metas. Existen diferentes características que debe tener un equipo para que sea virtuoso o de éxito, según (Fisher & Boymton , 2005 como se citó en Louffat et al., 2015)</p>

Escala/Variable 2	Dimensiones	Definición / Explicación
<p>Escala de Likert/ Modelo motivacional de McGregor</p>	<p>Dimensión 1:</p> <p>Trabajo</p> <p>Dimensión 2</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Dimensión 3</p>	<p>Según (Lidstone, 2003) Maslow es el teórico que desarrolló la teoría X y Y, y que difundió en su libro The human side of enterprise que fue publicado en el año 1960. Donde se explica que existen dos tipos de trabajadores en la organización, uno que pertenece al grupo X que le disgusta el trabajo por naturaleza, por lo tanto, su</p>

	Creatividad	<p>motivación es baja para realizar las tareas por lo que se le tiene que ejercer un mayor control, este tipo de persona no dirige a otros, más bien le gusta que lo dirijan, prefiere estar en una zona de seguridad y no acepta responsabilidades. Por otro lado, el trabajador Y se gusta dirigir, es responsable de sus propios objetivos, tiene una fuerte motivación, y se compromete con las necesidades de la organización. Según (Acosta, 2011) los trabajadores "Y" sienten atracción por el trabajo, desean mayor responsabilidad, son activos en la creatividad, les agrada tener un adecuado control interno en la organización. El trabajador "X", todo lo contrario.</p>
	Dimensión 4	
	Control adecuado	

Matriz de consistencia

Gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre la gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021?	Determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.	La gestión de equipos virtuosos se relaciona con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.	Variable 01: Gestión de equipos (Louffat et al) Variable 02: Modelo motivacional de McGregor	Enfoque de investigación : Cuantitativo Alcance de investigación : Correlacional Tipo de investigación : Básica Diseño de investigación : No experimental Temporalidad: Transversal Población: Funcionarios Tipo de muestreo: No probabilístico o Tamaño: Por determinar "Instrumentos: Cuestionario "
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	
¿Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021?	Determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.	Existe relación entre la gestión de equipos en la actitud para el trabajo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.	Variable 1 Características de los equipos virtuosos	
¿Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021?	Determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.	Existe relación entre la gestión de equipos en la actitud para la responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.	Variable 2 Trabajo Responsabilidad ad Creatividad Control adecuado	
¿Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la creatividad de los colaboradores de	Determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la creatividad de	Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para la creatividad de los		

la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021?	los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.	colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.		
¿Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el control adecuado de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021?	Determinar si existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el control adecuado de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021.	Existe relación entre la gestión de equipos y la actitud para el control adecuado de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021		

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario

INSTRUCCIONES:

El propósito de este cuestionario es recolectar información para comprender la relación entre la gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021, con fines académicos.

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACIÓN				
Totalmente en desacuerdo		1				
En desacuerdo		2				
Indiferente		3				
De acuerdo		4				
Totalmente de acuerdo		5				
N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Eligen a los miembros en función de sus capacidades.					
2	Se empeñan en seleccionar únicamente a los que tienen mejores capacidades con independencia de su grado de familiarización con el problema.					

3	Seleccionan especialistas para cada uno de los puestos del equipo.					
4	Celebran los egos individuales y eligen lo mejor de cada uno de los miembros del equipo.					
5	Fomentan la competencia entre los miembros y crean oportunidades para rendimientos individuales.					
6	Eligen una solución basándose en sus méritos.					
7	Aseguran que la creatividad triunfa sobre la eficacia.					
8	Obligan a mantener diálogos directos sin prescindir de los sentimientos.					
9	Tratan de sorprender a los clientes superando sus expectativas; atraen a los sofisticados.					
10	Rechazan los estereotipos comunes.					

11	Centran su atención en las ideas.					
12	Permiten la comunicación a través del correo electrónico, el teléfono y las reuniones semanales.					
13	Generan un flujo abundante y continuo de ideas entre los miembros del equipo.					
14	Encuentran y expresan la idea innovadora a tiempo.					
15	Trabajan juntos y de manera intensa.					
16	Obligan a los miembros a trabajar en una estrecha proximidad física.					
17	Obligan a los miembros a trabajar juntos a un ritmo frenético					
18	Percibe una actitud positiva de los colaboradores hacia su trabajo					
19	Los colaboradores demandan tener más responsabilidades en su carga laboral					

20	Los colaboradores contribuyen con sus ideas o participaciones					
21	La organización promueve la colaboración					
22	Se percibe una actitud favorable al programa de desarrollo y promoción laboral					
23	Se percibe una actitud favorable para el autocontrol laboral					

Anexo 4: Carta de Presentación



CARTA DE PRESENTACIÓN

Junín, octubre del 2021

Dirigido a: **Elizabeth Burga Reyes Miranda**

Presente. -

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en 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: **Gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021** 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:

1. Soporte teórico.
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumentos
5. Fichas de validación de los instrumentos

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

Atentamente:

Edward Raúl Quispe Palomino
DNI N°40542647

CARTA DE PRESENTACIÓN

Junín, octubre del 2021

Dirigido a: Omar Buendía Martínez

Presente. -

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en 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: **Gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021** 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:

1. Soporte teórico.
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumentos
5. Fichas de validación de los instrumentos

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

Atentamente:



Edward Raúl Quispe Palomino
DNI N°40542647

CARTA DE PRESENTACIÓN

Junín, octubre del 2021

Dirigido a: Rosa Ysela Campos Munarriz

Presente. -

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en 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: **Gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021** 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:

1. Soporte teórico.
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumentos
5. Fichas de validación de los instrumentos

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

Atentamente:



Edward Raúl Quispe Palomino
DNI N°40542647

Ficha de Validación del instrumento.



5. Fichas de validación de los instrumentos Ficha de validación del instrumento Variables 1 Gestión de equipos (Louffat et al)

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Dimensión 1: Características de los equipos virtuosos												
Eligen a los miembros en función de sus capacidades.	x		x		x			x			x	
Se empeñan en seleccionar únicamente a los que tienen mejores capacidades con independencia de su grado de familiarización con el problema.	x		x		x			x			x	
Seleccionan especialistas para cada uno de los puestos del equipo.	x		x		x			x			x	
Celebran los egos individuales y eligen lo mejor de cada uno de los miembros del equipo.	x		x		x			x			x	
Fomentan la competencia entre los miembros y crean oportunidades para rendimientos individuales.												
Eligen una solución basándose en sus méritos.	x		x		x			x			x	
Aseguran que la creatividad triunfa sobre la eficacia.	x		x		x			x			x	
Obligan a mantener diálogos directos sin prescindir de los sentimientos.	x		x		x			x			x	
Tratan de sorprender a los clientes superando sus expectativas; atraen a los sofisticados.	x		x		x			x			x	
Rechazan los estereotipos comunes.	x		x		x			x			x	
Centran su atención en las ideas.	x		x		x			x			x	

Ficha de validación del instrumento Variables 2 Modelo motivacional de McGregor

ÍTEMES	CRITERIOS A EVALUAR								OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)		
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado			Mide lo que pretende	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		Sí	No
Dimensión 1: Trabajo Percibe una actitud positiva de los colaboradores hacia su trabajo	X		X		X		X		X		
Dimensión 2: Responsabilidad Los colaboradores demandan tener más responsabilidades en su carga laboral	X		X		X		X		X		
Dimensión 3: Creatividad Los colaboradores contribuyen con sus ideas o participaciones	X		X		X		X		X		
La organización promueve la colaboración	X		X		X		X		X		
Dimensión 4: Control adecuado Se percibe una actitud favorable al programa de desarrollo y promoción laboral	X		X		X		X		X		
Se percibe una actitud favorable para el autocontrol laboral	X		X		X		X		X		
Aspectos Generales											
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario											
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación											
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial											
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir											
VALIDEZ											
APLICABLE <input checked="" type="checkbox"/> NO APLICABLE											
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
Validado por: Elizabeth B. Reyes Miranda		DNI: 22489393		Fecha: 24/10/2021							
Firma: 		Teléfono: 999 333 376		e-mail: errmburga@gmail.com							

Ficha de validación del instrumento Variables 2 Modelo motivacional de McGregor

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Dimensión 1: Trabajo												
Percibe una actitud positiva de los colaboradores hacia su trabajo	X		X		X		X		X			
Dimensión 2: Responsabilidad												
Los colaboradores demandan tener más responsabilidades en su carga laboral	X		X		X		X		X			
Dimensión 3: Creatividad												
Los colaboradores contribuyen con sus ideas o participaciones	X		X		X		X		X			
La organización promueve la colaboración	X		X		X		X		X			
Dimensión 4: Control adecuado												
Se percibe una actitud favorable al programa de desarrollo y promoción laboral	X		X		X		X		X			
Se percibe una actitud favorable para el autocontrol laboral												
Aspectos Generales												
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario											Sí	No
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación											X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial											X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir											X	
VALIDEZ												
APLICABLE											X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por: Omar Buendía Martínez											Fecha: 24/10/2021	
Firma: 											Teléfono: 950814030	
											e-mail: 20010010@lamolina.edu.pe	

Anexo 5: CONSTANCIA DE APLICACIÓN EN LA GERENCIA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE.



Municipalidad Distrital de Perené.

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"

CONSTANCIA

**EI QUE SUSCRIBE, EL GERENTE DE LA MUNICIPALIDA
DISTRITAL DE PERENE, SUSCRIBE.**

Por el presente deajo constancia que el Bach. Quispe Palomino Edward Raúl con DNI. 40542647, tesista de la universidad Cesar Vallejo, aplico los instrumentos de recojo de información a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perene, correspondiente al trabajo de investigación titulado **Gestión de Equipos y la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el Año 2021.** Cumpliendo con el protocolo y los parámetros de la investigación.

Se otorga la presente constancia a solicitud de interesado.

Perene, noviembre 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE
ING. ANTONIO VICENTE PRIETO
GERENTE MUNICIPAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20195238961
Municipalidad Distrital de Perene.	
Nombre del Titular o Representante legal: Ing. Andrés Martin Nieto Prieto	
Nombres y Apellidos Andrés Martin Nieto Prieto	DNI: 20544866

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Gestión de Equipos y la Motivación de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el Año 2021.	
Nombre del Programa Académico: Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Edward Raul Quispe Palomino	DNI: 40542647

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 26 de Noviembre de 2021


MANICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENE
ING. ANDRÉS MARTIN NIETO PRIETO
GERENTE MUNICIPAL

Firma: _____

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.