



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de
la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Haro Basilio, Manuel Elias (ORCID: 0000-0002-9786-0546)

ASESORA:

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto con buena salud para seguir adelante día a día para lograr mis objetivos.

A mi hija Mía Alejandra y a mis padres quienes han permanecido siempre a mi lado, motivándome a seguir adelante y quienes me han brindado tanto apoyo.

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración por todos los conocimientos y orientación brindados a lo largo de mi formación profesional. A la Universidad César Vallejo por permitirme ser parte de ella.

A la Municipalidad Distrital de Guadalupe por darme acceso a su entorno y permitir el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Expertos que evaluaron los instrumentos	19
Tabla 2 Escala de Likert-Valoración	20
Tabla 3 Nivel de la variable liderazgo gerencial y sus dimensiones	20
Tabla 4 Nivel de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones.....	20
Tabla 5 Nivel por variable y dimensión de la variable liderazgo gerencial	22
Tabla 6 Nivel por variable y dimensión de la variable trabajo en equipo	23
Tabla 7 Prueba de normalidad	24
Tabla 8 Relación de liderazgo personal y trabajo en equipo	24
Tabla 9 Relación de liderazgo de influencia y trabajo en equipo	25
Tabla 10 Relación de liderazgo estratégico y trabajo en equipo.....	25
Tabla 11 Relación de liderazgo de resultados y trabajo en equipo.....	26
Tabla 12 Relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo.....	26

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. La metodología que utilizó en cuanto a su enfoque fue de tipo cuantitativo, de acuerdo a su fin, aplicada y según su alcance, correlacional-descriptiva, con diseño no experimental y de corte transversal, el cual incluyó como población de estudio a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, cuya muestra de estudio estuvo conformada por 67 de ellos, a quienes se le aplicó como técnica e instrumento para recolección de datos la encuesta y/o cuestionario con 22 ítems basados en la escala de Likert. Para la validez del instrumento se hizo uso del juicio de expertos en el tema y en base al coeficiente Alfa de Cronbach. Por último, en los resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS v25, se determinó con el coeficiente Rho de Spearman un nivel de significancia alta ($0,005 < 0,01$) y una correlación positiva media ($r = 0,338^{**}$) entre las variables estudiadas. Concluyendo la investigación aceptando la hipótesis planteada, lo cual confirma la relación entre ambas variables.

Palabras clave: Liderazgo, influencia, equipo, comunicación, coordinación

Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship between managerial leadership and teamwork of the collaborators of the District Municipality of Guadalupe, 2022. The methodology used in terms of its approach was quantitative, according to its purpose, applied and according to its scope, correlational-descriptive, with a non-experimental and cross-sectional design, which included as study population the collaborators of the District Municipality of Guadalupe, whose study sample consisted of 67 of them, to whom the survey and/or questionnaire with 22 items based on the Likert scale was applied as a technique and instrument for data collection. For the validity of the instrument, the judgement of experts in the subject was used, based on Cronbach's Alpha coefficient. Finally, in the results obtained using the SPSS v25 programme, Spearman's Rho coefficient determined a high level of significance ($0.005 < 0.01$) and an average positive correlation ($r = 0.338^{**}$) between the variables studied. The research concludes by accepting the hypothesis put forward, which confirms the relationship between the two variables.

Keywords: Leadership, influence, team, communication, coordination

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel internacional se ha incrementado las investigaciones sobre temas relacionados a liderazgo gerencial y trabajo en equipo en las municipalidades, ya que así pretenden brindar un servicio de calidad excelente en dichas organizaciones, debido a que, si hay una buena relación entre los trabajadores, se podrá establecer un entorno favorable para generar un buen desempeño laboral, es por ello que para las organizaciones es indispensable contar con un buen líder gerencial con el fin de ser guía, inspirador y motivador de los trabajadores, logrando entre ellos un mejor trabajo en equipo.

Teniendo en cuenta esto el liderazgo gerencial en las organizaciones gubernamentales es fundamental ya que determina la cualidad de aquella persona que tiene como función realizar estrategias que conlleven al cumplimiento exitoso y transparente de los objetivos presentes en la agenda de dicha entidad. Es por ello que un líder gerencial, identifica las destrezas y habilidades de los colaboradores, para posteriormente ayudar al funcionario a delegar funciones basados en sus capacidades profesionales, para dar solución a las debilidades de las organizaciones, transformando dichas dificultades en oportunidades. (Malca & Callao, 2021)

Hoy en día, según estudios investigados a nivel global, dan a conocer la importancia del desempeño de un líder dentro del equipo de trabajo, ya que pretende motivar e influenciar en el pensamiento de los demás positivamente, con el fin de que juntos puedan cumplir con sus metas establecidos, ya sea en un contexto comunitario, educativo, hasta mejoras en su propio desarrollo personal. Desde esta perspectiva, el liderazgo se plantea como motor de éxito para alcanzar los objetivos, ya que no siempre es sencillo lograr el cumplimiento de dichos objetivos sin conocimientos acerca de liderazgo. Por lo tanto, es fundamental que en los equipos de trabajo se cuente con la presencia de un líder, el cual busque lograr que en conjunto establezcan una meta, también que dentro de ese equipo exista confianza y fluidez comunicativa, con el fin de conseguir la mejora constante. (Alatrística, 2020)

Desde este punto de vista, en el contexto actual, existe muchas más exigencias en las organizaciones o empresas, para poder conseguir que los usuarios satisfagan sus necesidades, es por ende beneficioso tener la presencia de líderes dentro de dichas entidades, los cuales busquen establecer una relación positiva dentro los equipos el trabajo, con el fin de la mejora continua de sus destrezas labores y así lograr con éxito el propósito trazado. (Alatrística, 2020). Es importante tener en cuenta que en una organización el clima que crea un líder influye en la motivación que tiene el colaborador hacia la organización donde labora. Es por ello que aquellas organizaciones que logran sus metas con éxito son las que mayormente cuentan con líderes que logran crear un clima organizacional positivo, estableciendo una buena relación entre empleado y organización. (Orellana & Portalanza, 2014)

En el Perú, es fundamental que en las organizaciones públicas como una municipalidad cuenten con especialista en liderazgo gerencial, ya que como se sabe que en dicha entidad no siempre el que gobierna es un profesional en gestión, es por ello que se plantea que en toda organización siempre haya un líder el cual, brinda enseñanzas acerca del trabajo en equipo con el fin de lograr buen desempeño laboral y alcanzar las metas que proponen en dicha gestión con mucha eficiencia. (Mendoza, 2019). Es por ello que un líder debe guiarse de cuatro aspectos básicos importantes para llegar a conseguir el cumplimiento con éxito de las metas que una organización persigue y también aumentar su productividad en los servicios que brinda. Los cuatro aspectos importantes son, en primer lugar establecer un ambiente laboral favorable en el cual se consiga el trabajo en equipo, buena comunicación y participación entre ellos; en segundo lugar, lograr establecer una relación de confianza entre los colaboradores, siendo esto uno de los principales impulsores para el logro exitoso de sus metas; en tercer lugar la interdependencia entre el grupo de trabajo, con el fin de que todos sientan la dependencia de los miembros durante todo el proceso de conseguir cumplir las metas de la organización, y así se logre trabajo en equipo; y por último tener en claro el fin que todos deben lograr, que es conseguir con éxito el cumplimiento de sus objetivos, para la intervención del líder es muy esencial en estos aspectos. (Cubas, 2016)

La Municipalidad Distrital de Guadalupe a pesar de ser una entidad que cuenta con gestión estratégica, donde principalmente se enfocan en el desarrollo integral y sostenible de dicho distrito, los trabajadores en este entorno solo se basan en lograr un buen desempeño individual en su área respectiva pero muchas veces descuidan el hecho de trabajar en equipo, es por ello que también debería ser importante que un especialista en liderazgo gerencial sea parte de esta institución para que así, el líder sea quien guíe, motive a los trabajadores además brinda enseñanzas de como unirse y lograr trabajo en equipo, generando un ambiente favorable para todos los trabajadores, además con los aportes de ideas en conjuntos, todos se enfoquen en lograr con excelencia el cumplimiento de los objetivos que la entidad tiene con la población.

Es por ello que la formación de equipos de trabajo dentro de un municipio beneficiará a que los colaboradores se relacionen conjuntamente, adquieran y establezcan compromisos para conseguir con éxito las metas en la entidad, generando así mayor desempeño de lo lograrían trabajando personalmente. El trabajo en equipo ayuda a resolver eficientemente diferentes dificultades, ya que cada colaborador del equipo aporta sus destrezas y habilidades, para dar solución al problema, logrando así mejores resultados de los intereses de la organización. (Quezada et al., 2020)

Luego de la revisión de la realidad problemática, y la recopilación de principales fuentes bibliográficas, se llegó a establecer como pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022?

La presente investigación se justifica en lograr determinar la relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. En el aspecto social, pretende servir como aporte para que la municipalidad mejore los servicios que brinda a la población de Guadalupe, ayudando a que los trabajadores desempeñen mejor su labor con alto rendimiento y sobre todo logren realizarlo trabajando en equipo. En el aspecto teórico la investigación plantea como objetivo brindar información acerca de la relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo, mediante la recopilación de información el cual fue adquirida de diferentes fuentes bibliográficas acerca de las

variables, el cual permitirá posteriormente proponer estrategias a la municipalidad para mejorar el liderazgo gerencial y así se consiga que colaboradores realicen un trabajo en equipo, que beneficiará en su rendimiento laboral, además que todos ellos se enfoquen hacia una sola meta que es el cumplimiento exitoso de las objetivos de la municipalidad distrital de Guadalupe . En el aspecto metodológico, busca ser de gran ayuda para futuras investigaciones que también se enfoquen en establecer la relación entre las variables de estudio, los cuales se pretende analizar dentro de una municipalidad, con el fin de mejorar el rendimiento laboral y los servicios que brinda dicha entidad. Y por sus implicancias prácticas, ayudará a resolver las dificultades del liderazgo gerencial que presenta la Municipalidad distrital de Guadalupe, con el fin de enriquecer y conseguir que haya una mejor relación de trabajo en equipo de sus miembros, y conseguir a su vez la mejora de su servicio.

Debido a esto se considera en la investigación como objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. De los cuales se plantea los siguientes objetivos específicos: OE1: Identificar el nivel de liderazgo gerencial de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. OE2: Identificar el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. OE3: Establecer la relación de las dimensiones del liderazgo gerencial con el trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. Y teniendo como hipótesis de investigación: H_i: La relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022 es positiva.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación en su desarrollo realizó un análisis minucioso de distintos artículos, los cuales sirvieron como fuente de información. De este modo a continuación se muestran los más relevantes para la investigación de las variables.

Casos (2021), en su trabajo de investigación de tipo explicativa, diseño experimental, tiene como finalidad determinar la influencia del liderazgo gerencial del dirigente durante el manejo de las pymes, tuvo como población de estudio a 800 empresas de las cuales se tomó como muestra 113, a los cuales se le aplicó un cuestionario, obteniendo como resultados en confiabilidad que la influencia de liderazgo gerencia es de un 92%, el desarrollo de pymes un 91% y de acuerdo a las actitudes emprendedoras un 88,1%. La investigación concluye que el liderazgo gerencial influye sobre el desarrollo de pymes en un 76% mientras en cuanto la actitud de emprendimiento para alcanzar que las pymes logren su desarrollo obtuvo un 30%, además el liderazgo gerencial influye también sobre las actitudes emprendedoras en un 36%, lo cual indica que el liderazgo gerencial es fundamental para el desarrollo de pymes.

Oh et al., (2021). En su investigación buscaron analizar cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo para lograr el éxito del proyecto de sistemas de información (ISD) del sector público y privado, teniendo como población de estudio a los gerentes coreanos involucrados en el proyecto de ISD, a los cuales se le aplicó un cuestionario basados en las dimensiones del liderazgo, obteniendo como resultados un valor de alfa de Cronbach por encima de 0,7 , determinando así que el modelo presenta validez convergente. Concluyendo la investigación que, dentro de los estilos de gobernanza, el liderazgo transaccional influye significativamente y positivamente en el trabajo en equipo, y en cuanto al último es fundamental para lograr con éxito sus objetivos.

Paz et al., (2020). En su estudio de tipo cuantitativo, con enfoque positivista, descriptiva, transeccional y de campo, de diseño no experimental, tuvieron como finalidad analizar la variable liderazgo gerencial como factor de éxito para las empresas, incluyendo como población de estudios a 24 directivos de la empresa, a los cuales se le aplicó un cuestionario con 24 ítems. Para el análisis hicieron uso de la estadística de alfa de Cronbach, obteniendo como resultados una

confiabilidad de 93%, concluyendo con la demostración que las empresas realizan diferentes estilos de liderazgo para el manejo de su gestión, encontrando prevalencia del estilo carismático, ejercicio y el participativo, los cuales lograr establecer una relación de confianza, mejorando el trabajo en equipo y posterior logro con éxito de sus objetivos planteados

Armas y Castillo (2020), en su estudio de tipo descriptiva, cuantitativa con diseño no experimental, tuvieron como fin hallar el nivel de liderazgo gerencial que predomina en la empresa agro exportadora, con una población de 76648 con una muestra 383 trabajadores de la empresa de estudio, todos aquellos que conformaron la muestra se les pidió posteriormente llenar una encuesta. El estudio hizo uso del programa SPSS para su análisis, obteniendo como resultados en cuanto a su dimensión liderazgo personal un 65%, liderazgo de influencia un 60%, liderazgo estratégico un 60% y liderazgo de resultados un 56%, concluyendo que las dimensiones del liderazgo gerencial son muy desarrolladas por las empresas agroexportadoras de la Libertad.

Mendoza y Mory (2020), en su trabajo de investigación sobre de tipo descriptiva, básica, cuantitativa, diseño no experimental y corte transversal, tuvieron como muestra de estudio a 53 colaboradores, a quienes se le pidió llenar un cuestionario como técnica de recopilación de información para el estudio, con el fin de conocer el nivel de trabajo en equipo de sus colaboradores. Para el análisis se hizo uso del software IBM SPSS 20, obteniendo como resultados que los colaboradores presentan nivel alto de trabajo en equipo en la dimensión complementariedad con un 70%, coordinación con 59%, confianza un 79% y en cuanto a la dimensión compromiso un 74%, concluyendo así la investigación determinando el nivel de trabajo de su colaboradores, donde encontraron que existe buena relación entre ellos pero que se puede lograr mejores resultados.

Salas (2020), en su estudio de tipo cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tuvo como muestra de estudio a 12 empresas, donde realizó un cuestionario basado en la escala de Likert, con el objetivo de proponer mejoras en el equipo de trabajo de la empresa investigada, obteniendo como resultados que el trabajo en equipo un 67% tiene conocimientos necesarios en la realización de terapias, un 83% sabe organizarse en equipo para realizar las terapias, un 58%

menciona que la empresa les da facilidades para relacionarse entre sí, y un 100% da a conocer que la empresa les brinda confianza al equipo de trabajo organizado. Concluyendo así la investigación que existen factores relevantes que intervienen en la mejora del trabajo en equipo (coordinación, comunicación, confianza, etc.), además propone la contratación de un líder ya que es fundamental en una empresa, el cual será de guía para el equipo que se forme.

Zuluaga (2019), en su investigación acerca liderazgo en las organizaciones, de Colombia, de diseño analítico de contenido, tuvo como objetivo analizar los factores actuales que intervienen en el liderazgo ya sea concepto, criterios y modelo mediante la investigación de revisiones hasta la actualidad. Para ello se recopiló información de distintas fuentes bibliográficas de artículos, revistas y libros, obteniendo como resultados la evolución del concepto liderazgo a coaching, con el fin de incentivar la función de líder en todos los colaboradores del equipo y no simplemente limitarse a pensar que la función de líder sólo debe realizarlo un gerente. La investigación concluye que la actitud es un elemento fundamental para lograr afrontar retos profesionales y lograr ser un líder eficiente, además se logre liderar en equipo.

Diaz (2019), en su estudio tuvo como finalidad determinar si influye el liderazgo en el trabajo en equipo de los trabajadores, este estudio es de tipo descriptiva-correlacional, diseño no experimental, incluyó como población de estudio a 95 trabajadores, a los cuales se les dio una encuesta de 17 ítems basados en la escala Likert, posteriormente en el análisis de datos hizo uso del coeficiente Spearman para establecer la relación, obteniendo como resultados un valor de 89,6 % en dicho análisis, concluyendo que existe influencia de la variable liderazgo sobre el trabajo en equipo, es así que con la mejora del liderazgo se obtendrá mejores resultados del trabajo en equipo.

Mendoza (2019), en su trabajo de investigación de tipo aplicada, correlacional de diseño no experimental con corte transversal, tuvo como finalidad hallar la relación entre la variable liderazgo gerencial y trabajo en equipo, con el fin de promover la administración eficaz y eficiente trabajando en equipo para lograr que la municipalidad brinde mejores servicios de calidad. La investigación incluyó como muestra a 92 trabajadores, a los cuales se les aplicó un test de opinión y un

cuestionario con 25 ítems basados en la escala Likert, posteriormente en el análisis de datos recopilado utilizaron la estadística donde utilizó Rho de Spearman, obteniendo como resultados una significancia positiva en la relación de las variables estudiadas donde se encontró un Rho de Spearman (0,353). Concluyendo que hay una relación positiva baja.

Soto (2019), en su investigación de tipo exploratoria, cuantitativa, descriptiva, correlacional, buscó establecer qué estilo de liderazgo predomina en el desempeño de equipo, y la relación entre las variables de estudio, teniendo como muestra de análisis 205 encuestas realizadas a los trabajadores de 10 unidades de dicha entidad, encontrando como resultados que el liderazgo transformacional predomina en la organización seguido del liderazgo transaccional, llevando así estos estilos de liderazgo a un buen desempeño del equipo de salud, concluyendo la investigación que conforme se mejore las conductas para el liderazgo transformacional, las variables que dependen de ello serán notablemente beneficiadas positivamente.

Jaimes y Paucar (2019), en su trabajo de investigación tipo básica, descriptiva, diseño no experimental y corte transversal, tuvieron como finalidad describir el trabajo en equipo del personal de salud de un distrito de Huacho, teniendo como población de estudio a 90 profesionales laboradores de dicho establecimiento, a los cuales se le hizo una encuesta de 20 ítems, donde obtuvieron como resultados en cuanto al nivel de trabajo en equipo del personal en el establecimiento un 88% menciona presentar nivel alto, 11% nivel medio y 1% nivel bajo y que las dimensiones más sobresalientes para el trabajo en equipo son complementariedad (89%), comunicación (42%), comunicación (92%), confianza (70%) y con dimensión compromiso (86%). La investigación concluye que el establecimiento salud Santa María, cuenta con un equipo de trabajo con nivel alto en su ejecución.

Lázaro (2018), en su investigación de tipo descriptiva, correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal buscó determinar la relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo en el Hospital Nacional del Perú. La investigación incluyó como población de estudio a los colaboradores de dicha entidad, a los cuales aplicaron un cuestionario para la recolección de datos, en

cuanto al análisis se hizo uso de alfa de Cronbach, coeficiente de Spearman, para medir la relación entre ambas variables, obteniendo como resultados una correlación de 0,863. Concluyendo la determinación de una significancia positiva entre las variables estudiadas.

Gil (2018), en su trabajo de investigación buscó analizar la importancia e influencia el desarrollo del trabajo en equipo, utilizando para el estudio la recopilación de base de datos de Springer y Google académico, donde se hizo revisión de la literatura acerca la variable trabajo en equipo como estrategia para la productividad de los años 2001 hasta el 2018, obteniendo durante la búsqueda 20 documentos para su posterior análisis, concluyendo así la investigación que el trabajo en equipo depende de diferentes factores ya sea interpersonales, intrapersonales y de la tarea destinada, que muchas veces es un factor esencial si se emplean de manera apropiada, además otra razón importante es que los colaboradores del equipo se brinden confianza entre sí y tengan los mismos objetivos que es lograr con éxito los requerimientos de la empresa, y esto con un buen desempeño laboral trabajando en equipo.

Duran (2018), en su investigación acerca del trabajo en equipo de los colaboradores internos dentro de la empresa privada de Lima Metropolitana, de tipo descriptiva, diseño no experimental, buscó determinar cuáles son los niveles del trabajo en equipo de dicha empresa y establecer una comparación del trabajo en equipo según edad, género y algunos factores laborales (nivel, área y condición), tuvo como población de estudio a 243 colaboradores, a los cuales se le aplicó una un cuestionario conformada por 30 ítems, para su posterior análisis con el programa SPSSv22, obteniendo como resultado en cuanto a los niveles de trabajo, un 2.9% es deficiente, un 49% de bajo nivel 5,4% nivel moderado y un 12,8% representa un nivel superior, además encontraron influencia de los niveles de trabajo en equipo según género, edad y factores laborales tales como nivel, área y condición. Concluyendo así la determinación positiva alta de la relación entre todas las dimensiones de la variable trabajo en equipo ($\rho = 0,820$ a $0,835$).

Fuentes y Marroquín (2018), en su estudio de tipo documental, exploratorio, aplicada y de campo, tuvieron como población de estudio a los empleadores y jefes de las pequeñas empresas de Chalco, a los cuales se aplicó un cuestionario y

posteriores entrevistas a dicho personal, con el fin de implementar estrategias como propuesta para mejorar el trabajo en equipo de dicha empresa, para el análisis utilizaron el software SPSS, donde hicieron uso de escala Alfa de Cronbach. El estudio concluye dando a conocer que es fundamental que las empresas implementen estrategias para lograr un trabajo en equipo coordinado con proyección hacia el éxito de las empresas.

López, et al. (2020). En su estudio de tipo explicativo, observacional y transversal, tuvieron como finalidad determinar la influencia en el estatus organizacional y prestigio del liderazgo estratégico y la negociación integrativa, para ello incluyó como muestra de estudio a 418 individuos. Para su análisis se realizó mediante una ecuación estructural hipotético, el cual hace uso de índices de bondad de ajuste ($\chi^2 = 632,03$; $GL = 345$; $CFI = 0,914$; $TLI = 0,905$; $RMSEA = 0,04$; $SRMR = 0,04$), obteniendo como resultados que tanto el liderazgo estratégico y la negociación como estrategia influye de manera significativamente positiva en el prestigio y estatus organizacional, concluyendo el estudio determinando la influencia entre ambas variables, y la no diferencia de estos en cuanto al sexo de los líderes en dicha influencia.

Para reforzar las bases científicas anteriormente descritas, tras la indagación de información en revistas, artículos, libros se desarrollará un marco conceptual.

El liderazgo hace uso de teorías las cuales fundamentan la relación que se establece entre el actuar del líder con otras personas, es decir, el líder busca orientar a las personas del cual él se encuentra a cargo hacia el logro de sus metas con éxito, pero enfocado en el trabajo en equipo. Por ello el liderazgo tiene que ser efectivo, el cual promueva soluciones, logre resultados favorables, donde el líder principalmente debe enfocarse en conseguir el logro con éxito de sus objetivos, ya sea mejorando el desarrollo del talento o modificando algunas situaciones que no va bien como se lo espera, para eso el líder tiene que también influenciar en el comportamiento de los colaboradores impulsando el trabajo en equipo. (Piqueras,2020)

Según Alfonso (1999), liderazgo se define como conjunto de destrezas, habilidades, de interacciones interpersonales, donde la persona que guía al grupo debe influir en el entorno del grupo, con la finalidad de alcanzar un mejor desempeño y lograr con éxito sus objetivos. Además, liderazgo se le considera como disciplina ya que, durante su proceso de guía, el líder influye dentro de un determinado grupo enfocándolos a dichos individuos del grupo hacia una misma meta, que es lograr con éxito el bien de la organización donde pertenece. (Hagai, 1992)

Chiavenato (2004), menciona que liderazgo es aquella influencia dentro de un grupo en un momento dado, el cual se lleva a cabo mediante la relación humana donde el factor importante es el proceso comunicativo entre las personas, con la finalidad del logro de sus metas establecidas. El proceso se basa principalmente en conseguir el apoyo de todos los que conforman dicho entorno, y estos acepten su función como líder, donde le sigan, y se encuentren a disposición de cualquier cambio necesario para el mejoramiento con éxito de las metas que pretenden conseguir. (Newstrom, 2007)

Liderazgo, aquella influencia que se establece entre líder y seguidor, con el fin de lograr que ambos se relacionen y compartan sus objetivos, consecuente de acuerdo a ello, estos establezcan un solo fin, el cual beneficie al cumplimiento con éxito de sus objetivos. (Daft, 2006). El dirigente debe impulsar el cambio, y no solo conformarse con lo que ya tiene establecido y peor aún sino no es beneficioso para su mejoría, es por eso que principalmente el que dirige debe enfocarse en estimular dichos cambios. (Alfonso, 1999)

Liderazgo gerencial, es la base fundamental de una organización, ya que los gerentes tienen como función guiar, dirigir y organizar a los trabajadores, mediante estrategias precisas. (Espinoza, 1999). El líder gerencial, hace referencia a aquella persona que tiene una empresa, donde actúa como líder y establece metas para generar proyectos de negocios, además hace uso de sus conocimientos e ideas en gestión para alcanzar sus objetivos. (Casos, 2021). A su vez a un líder gerencial lo definen como aquel funcionario que trabaja en empresas los cuales tienen metas basados con visión a futuro y que se buscan adaptarse al cambio mejorando sus objetivos establecidos. (Lee, 2014). También es un individuo capaz de influir en el

pensamiento de sus colaboradores, y que sobresale con sus ideas dentro de un equipo de trabajo. (Castañeda, 2014).

Por sus características el liderazgo gerencial, se define como aquel que posee un gran nivel de confianza en sí mismo sobre sus objetivos, así como comunicador, motivador y estimulador de sus seguidores, con la finalidad de que impulse en ellos un mejor enfoque de sus objetivos basados en el bien de la organización. Es percibido como una persona empática, positiva, el cual influye en el actuar de los demás. (Erez et al., 2008)

Un líder en gestión pública muchas veces se convierte en un facilitador de aquellos recursos que ayuden a lograr un excelente desempeño de los colaboradores cuando trabajan en equipo. Por ello la meta de un líder es lograr una gestión el cual no se base solo en un modelo no dependiente, sino sea un modelo institucional, que busque conseguir más líderes, que tengan el mismo compromiso de lograr con éxito todas las metas que pretende lograr en la organización que labore. (Daza, 2013)

Las características de un líder se fundamentan principalmente en tener visión, amor a la actividad que realiza, coraje y valor, gran capacidad de comunicar, ser capaz de lograr identificar oportunidades y vencer cualquier dificultad, energía, ser líder en el campo informativo. (Alfonso, 1999). Visión un rasgo importante debido a que si un líder no tiene visión estratégica no tendrá la capacidad de guiar a otros y enfocarlos a una meta exitosa, solo imitaría el actuar de otras personas, es por ello que el punto inicial para un conseguir ser buen líder es tener visión estratégica. (Alba, 1997). Dichas visiones deben ser aquellas que fueron concebidas por la reflexión basados en la intuición. (Mintzberg, 1994). En cuanto al amor a la actividad, un dirigente tiene ciertos rasgos que lo identifican, como el hecho de que logra establecer amistad sin pedir nada a cambio, esforzarse en mostrar cambios que genere interés a los demás, tratar de comprender a los demás y brindar su tiempo, mostrar igualdad con sus seguidores, estimular y fortalecer las virtudes fuertes de los demás. (Engstrom,1980). A su vez un líder tiene el coraje y valor para afrontar riesgos, manteniendo confianza de sí mismo sobre sus capacidades y habilidades, a pesar que le genere alguna dificultad. (Noel, 1986). También el líder tiene la capacidad de identificar aquellas oportunidades que en

algunas ocasiones se muestran como obstáculos para lograr sus metas, consecuentemente a esto un líder tiene que brindar información valiosa con el fin de lograr guiar a sus seguidores sobre la importancia de enfocarse juntos hacia una meta. (Alba, 1997)

En una entidad pública, todo líder tiene que cumplir las metas establecidas, pero también tiene la obligación de actuar con el cumplimiento de estas metas conforme el marco legal que en dicha organización rige, por ello un líder siempre tiene que tener en cuenta que debe desarrollar su labor respetando la ley, por ende, un líder no puede ser autónomo cuando toma decisiones, o cuando pretende implementar métodos de innovación o establecer estrategias. (Daza, 2013).

Es fundamental el liderazgo dentro de la administración pública, debido a que influye en la gestión de la organización, en donde primordialmente contribuye al satisfacción y desempeño de sus colaboradores, produciendo beneficios internos y externos. En el sector público, el liderazgo tiene el objetivo de brindar más eficiencia y eficacia en su proceso, para mejora en su productividad y transparencia de sus actividades. (Chinchay & Chavarry, 2021)

Tras las definiciones obtenidas, para poder medir la variable Liderazgo gerencial, se utilizará las 4 dimensiones planteadas por (Aubert, 2014)

Liderazgo personal, es aquel que da inicio el liderazgo gerencial ya que cuando el líder es consciente de sus acciones puede auto dirigirse a sí mismo, desarrollando nuevas ideas, objetivos que logren cambios exitosos para el beneficio de la organización en la cual labora. Por ello el liderazgo personal se basa en lograr que dicho individuo que actúa como líder tenga pensamientos positivos, el cual se enfoca principalmente en el carácter de la persona ya que, si el líder muestra confianza en sí mismo, tiene buen desenvolvimiento, y buena interacción con experiencia lograra influir positivamente en el comportamiento de sus seguidores. Es decir, es comprometerse responsablemente consigo mismo en cuanto a su crecimiento y mejoramiento de sus habilidades personales. (Aubert, 2014)

Liderazgo de influencia es aquel que se enfoca en las personas, con el fin de influenciar en ellos y conseguir que estos actúen con mayor eficiencia, contribuyendo así a un mejor clima organizacional, además impulsa a la relación satisfactoria entre los integrantes del equipo estableciendo confianza, buena comunicación, eliminen sus miedos y puedan dar sus opiniones libremente, así sean ellos los que con sus ideas logren juntos alcanzar sus metas. Este tipo de dimensión lo que hace es cambiar el pensamiento y actuar de los demás que lo siguen, haciendo que actúen positivamente y se atrevan a hacer cosas que anteriormente no lo hacían y todo esto siempre en beneficio tanto de ellos como de su organización laboral. (Aubert, 2014)

Liderazgo estratégico, es aquella dimensión que busca lograr nuevas ideas las cuales brindan ventajas competitivas mediante el impulso del cambio e innovación, logrando así mejoras en su desarrollo, dirigiendo al equipo hacia un mismo objetivo. Es por ello que esta dimensión se enfoca dentro de la organización en ver los valores, visión y misión de esta, llevándolas con una buena estrategia hacia un mundo competitivo, ya que estas estrategias que crearon les conducirán al éxito de la organización. (Aubert, 2014)

Liderazgo de resultados, es la última dimensión de liderazgo gerencial, en el cual ya el líder operacionaliza las estrategias planteadas, con el fin de obtener resultados beneficiosos y mejoras en la competitividad organizacional, llevando así a la innovación de la empresa. Para su desarrollo es de gran importancia las decisiones tomadas de manera rápida y precisa, los cuales a su vez sean apoyadas por todos sus colaboradores. (Aubert, 2014)

Se define al trabajo en equipo como un conjunto pequeño de individuos los cuales se agrupan con el fin de brindarse entre ellos sus conocimientos, habilidades y experiencias, con el fin de lograr obtener una sola idea y conseguir mejores resultados al momento que alcanzar los objetivos de su organización. (Ander & Aguilar, 2001). El líder es quien conduce al equipo de trabajo formado, el cual tiene capacidad organizativa, de planificación y control, enfocado al desarrollo de ideas, los cuales buscan conseguir el mejoramiento continuo y la solución de aquellas dificultades que se presentan. (Cañeque, 2013). Las características que consiguen un excelente trabajo en equipo se basan en la cooperación de los colaboradores,

que sean coordinados, tengan los conocimientos necesarios y lo compartan, haya confianza entre ellos, además sean eficientes y eficaces al alcanzar las metas establecidas. (Gómez & Gil, 2011)

El trabajo en equipo es fundamental en las empresas y organizaciones, ya que trabajando un solo colaborador no logrará la motivación, aprendizaje, diligencia y soporte que se consigue trabajando en equipo, donde además todos los miembros juntos logran establecer objetivos claros para lograr con éxito el cumplimiento de sus metas, y a su vez incrementar su productividad y rendimiento. (Alatrística, 2020). Las principales ventajas que se da al establecer trabajo en equipo es la mayor motivación, mayor compromiso, generación de más ideas, mejora comunicativa entre ellos y sobre todo el logro de resultados excelentes. (Mendoza, 2019)

Después de las definiciones realizadas acerca de la variable Trabajo en equipo se consideran las siguientes dimensiones para poder medirla: comunicación, confianza, participación, compromiso y coordinación.

Comunicación, aquella interacción que se logra entre los participantes del equipo, el cual es importante para conocer las ideas del otro y también enterarse de cualquier actividad desarrollada o por desarrollar en la organización. Para lograr una buena comunicación los integrantes del equipo deben expresar sus ideas de forma concisa y sobre todo clara. (Acosta,2011). También la comunicación es aquella interacción de miembros de un equipo de trabajo, el cual tiene como fin el intercambio de información. (Torrelles, 2011)

Confianza, es la actitud que genera seguridad a un equipo de trabajo o persona, es por ello esencial que cada integrante confié en los aportes que brindan, para así lograr los objetivos en común, demostrando sus cualidades, capacidades y su disposición. (Jaimes & Paucar, 2019). A su vez confiar es creer en el buen trabajo que desarrollan los integrantes del equipo, pero siempre enfocándose en el éxito de la finalidad del equipo y no solo basarse en sobresalir individualmente ya que, si existe excelente confianza dentro del equipo de trabajo, habrá mejora constante de su nivel productivo. (Peters & Waterman, 1988).

En cuanto a participación, se refiere a la manera en que los miembros del equipo participan, interactúan y asisten a todas aquellas reuniones donde buscan establecer objetivos para el alcance de las metas de la organización. (Acosta,2011). Teniendo en cuenta que para conseguir que una organización funcione de manera excelente, es esencial que exista participación activa y adecuada de los miembros de un equipo, los cuales se comprometan, y establezcan lazos de confianza con respeto. (Aguilar, 2016)

Compromiso, es aquella obligación que uno mismo se compromete o le delegan según los objetivos establecidos, el cual se debe realizar con responsabilidad y voluntariamente por cada miembro de equipo para conseguir resultados favorables. (Kanzenbch & Smith, 1996). Se caracteriza por poseer objetivos comunes, donde cada miembro sea cooperativo, proactivo y responsable, y esté enfocado en lograr una buena labor, colaborando según sus cualidades y capacidades únicas, los cuales ayudarán al equipo. (Peters & Waterman, 1988)

Coordinación, proceso donde al equipo de trabajo se le considera como un todo, el cual dependiendo del nivel de coordinación que establezcan, estos contribuirán a sus resultados, es por ello que si hay una deficiencia en la coordinación no se conseguirá buenos resultados, siendo lo contrario si existe un nivel de coordinación alto, así mismo el equipo debe contar con un líder que le ayude a trabajar organizadamente. (Peters & Waterman, 1988)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo a su enfoque es cuantitativo ya que mantiene una secuencia, respetando un orden estrictamente mientras va correlacionando cada etapa, además este tipo de enfoque permite a partir de una idea planteada, determinar un problema de investigación y posteriormente establecer a futuro sus objetivos, hipótesis y la información requerida para la investigación para. (Hernández et al., 2014)

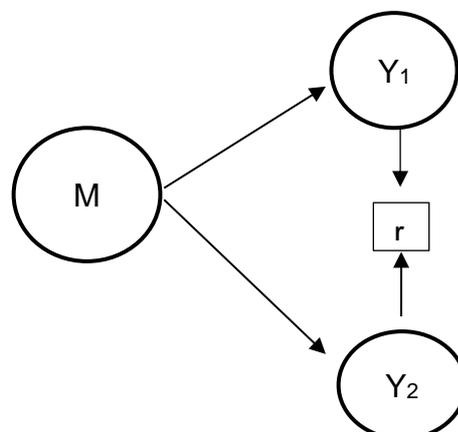
De acuerdo al fin que busca es de tipo aplicada, porque a través de la información teórica brindada busca resolver los problemas encontrados en la investigación, produciendo cambios positivos en la población investigada. (Salinas, 2012)

De acuerdo a su alcance es una investigación de tipo correlacional-descriptivo, porque busca determinar cuál es la relación de sus dimensiones de la variable liderazgo gerencial y trabajo en equipo además identificar las características, propiedades, para permitir posteriormente su medición de las variables investigadas. (Hernández & Mendoza, 2018)

Diseño de investigación

La investigación tiene diseño no experimental y corte transversal, porque buscó estudiar las variables sin manipularlas, además estudia a la población en su entorno natural sin alterar los fenómenos presentes; y debido a que, se realizó el estudio en un determinado momento y por única vez, es de corte transversal. (Manterola et al., 2019)

A continuación, se presenta el esquema del diseño que se consideró en el estudio:



Dónde:

M : Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe

Y₁ : Liderazgo Gerencial

r : Relación

Y₂ : Trabajo en equipo

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo gerencial

Definición conceptual

Según Páez & Yepes (2004) “Fenómeno social que se manifiesta cuando el gerente logra que su grupo de colaboradores se comprometa alrededor del logro de la visión corporativa” (p.132).

Definición operacional

Para medir la variable se hace uso del cuestionario de tipo escala de Likert basados en sus 4 dimensiones: liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultados (Aubert, 2014), el cual con la determinación de sus indicadores se desarrolló el cuestionario con 11 ítems.

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual

Grupo de personas con ciertas características comunes y complementarias con un mismo objetivo, predominando siempre la comunicación entre sí. (León, 2013)

Definición operacional

Se midió mediante cuestionario basado en escala de Likert teniendo en cuenta sus dimensiones a considerar: comunicación, confianza, participación, compromiso y coordinación, el cual con la determinación de sus indicadores se desarrolló el cuestionario con 11 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La investigación tuvo como población de estudio a 67 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022, los cuales fueron obtenidos de la planilla brindada por el gerente municipal.

Muestra

Estuvo constituida por 67 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022, las cuales decidieron participar voluntariamente en esta investigación. De los cuales 20 colaboradores que participaron en el estudio fueron usados para realizar la confiabilidad del cuestionario.

Muestreo

Se hizo uso de muestreo probabilístico aleatorio.

Unidad de Análisis

Cada uno de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe que participaron.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la recopilación de los datos se utilizó una encuesta el cual se le aplicó a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Instrumentos

El instrumento de investigación que se consideró en el estudio de variables es el cuestionario, el cual estuvo conformado por 22 ítems, para su valoración se tomó en cuenta la escala de Likert.

Se validó con expertos el instrumento utilizado en la presente investigación.

Tabla 1

Expertos que evaluaron los instrumentos de la presente investigación

Técnica	Instrumento	Expertos	Grado Académico
		Narváez Moreno Carlos A.	Magíster en administración de negocios-MBA
Encuesta	Cuestionario de Liderazgo gerencial y trabajo en equipo	González Chávez, Carlos	Doctor en Administración
		Jiménez López, Nancy Raquel	Magíster en Administración

Tabla 2*Escala de Likert- Valoración*

Escala	Abrev.	Puntajes
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

Tabla 3*Nivel de la variable liderazgo gerencial y sus dimensiones*

Nivel	Liderazgo gerencial	Liderazgo personal	Liderazgo de influencia	Liderazgo estratégico	Liderazgo de resultados
Bueno	43-55	11-15	11-15	11-15	7-10
Regular	26-43	7-11	7-11	7-11	5-7
Deficiente	11-26	3-7	3-7	3-7	2-5

El nivel de liderazgo gerencial mostró como puntaje mínimo 11 mientras su máximo fue de 55.

Tabla 4*Nivel de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones*

Nivel	Trabajo en equipo	Comunicación	Confianza	Participación	Compromiso	Coordinación
Bueno	43-55	7-10	7-10	7-10	7-10	11-15
Regular	26-43	5-7	5-7	5-7	5-7	7-11
Deficiente	11-26	2-5	2-5	2-5	2-5	3-7

El nivel del trabajo en equipo tuvo como puntaje mínimo 11 mientras su máximo fue de 55.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se procedió a solicitar los permisos necesarios al gerente de la Municipalidad distrital de Guadalupe para la aplicación de la investigación, donde se les realizó un cuestionario conformado por 22 ítems, el cual fue cuantificado su nivel de confianza usando el coeficiente de Alpha de Cronbach y validado por los expertos en el tema, posterior a ello de la recopilación de datos se procesó dichos datos mediante el software SPSS v25, luego se obtuvo las tablas de acuerdo a las variables y sus dimensiones, los cuales fueron analizados para la presentación posterior de resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis, se recopiló los datos mediante el cuestionario, posterior a ello se utilizó Microsoft Excel, software SPSS v25 y la estadística descriptiva para su análisis, los cuales nos permitieron presentar la información analizada en tablas de acuerdo a nuestras variables investigadas. Por último, con estos datos encontrados se procedió a realizar las respectivas conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados, terminando con las recomendaciones.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1yoyq-01euq4w-eyKgZUKJ1BdTJgiWMpBG1jgbn7Of9o/edit?usp=sharing>

3.7. Aspectos éticos

La información que brinda esta investigación respeta todos los principios éticos tales como el respeto de los autores y a los participantes, responsabilidad al momento de la realización del trabajo, confidencialidad a los datos de los participantes. Teniendo en cuenta estos aspectos se les garantiza reservas de su identidad a los que participaron de esta investigación. Además, se respeta la legitimidad de la información recopilada de todos los distintos autores mencionados en el estudio.

IV. RESULTADOS

OE1: Identificar el nivel de liderazgo gerencial de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022.

Tabla 5

Nivel por variable y dimensión de la variable liderazgo gerencial

Variable/dimensión	Nivel	fi	%
Liderazgo gerencial	Bueno	17	25%
	Regular	49	73%
	Deficiente	1	2%
	Total	67	100%
Liderazgo personal	Bueno	15	22%
	Regular	43	64%
	Deficiente	9	13%
	Total		100%
Liderazgo de influencia	Bueno	19	28%
	Regular	48	72%
	Deficiente	0	0%
	Total		100%
Liderazgo estratégico	Bueno	9	13%
	Regular	54	81%
	Deficiente	4	6%
	Total		100%
Liderazgo de resultados	Bueno	14	21%
	Regular	45	67%
	Deficiente	8	12%
	Total		100%

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, el nivel de liderazgo gerencial es regular con un 73%, a sí mismo en cuanto a sus dimensiones se obtuvo también un nivel regular con 64% en liderazgo personal, 72% liderazgo de influencia, 81% liderazgo estratégico y liderazgo de resultados con un 67%.

OE2: Identificar el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022.

Tabla 6

Nivel por variable y dimensión de la variable trabajo en equipo

Variable/dimensión	Nivel	fi	%
Trabajo en equipo	Bueno	43	64%
	Regular	24	36%
	Deficiente	0	0%
	Total	67	100%
Comunicación	Bueno	51	76%
	Regular	16	24%
	Deficiente	0	0%
			100%
Confianza	Bueno	47	70%
	Regular	20	30%
	Deficiente	0	0%
			100%
Participación	Bueno	19	28%
	Regular	46	69%
	Deficiente	2	3%
			100%
Compromiso	Bueno	29	43%
	Regular	36	54%
	Deficiente	2	3%
			100%
Coordinación	Bueno	48	72%
	Regular	19	28%
	Deficiente	0	0%
			100%

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede apreciar que el nivel de trabajo en equipo tiene un nivel bueno con 64%, así mismo en cuanto a sus dimensiones se obtuvo que la comunicación, confianza y coordinación tienen un nivel bueno, con un 76%, 70% y 72% respectivamente, mientras en las siguientes dimensiones se obtuvo un nivel regular tanto para participación con un 69% y 54% compromiso.

Tabla 7*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo gerencial	,125	67	,011
Trabajo en equipo	,115	67	,027

Interpretación

De acuerdo a la tabla, se puede apreciar que ambas variables no presentaron distribución normal por lo cual se utilizó el coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

OE3: Establecer la relación de las dimensiones del liderazgo gerencial con el trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022.

Tabla 8*Relación de liderazgo personal y trabajo en equipo*

			Liderazgo personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo personal	Coeficiente de correlación	1,000	,285*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,285*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	67	67

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

Interpretación:

En cuanto a los resultados obtenidos en la siguiente tabla se puede observar que existe una correlación positiva media significativa ($r= 0,285^*$ y $0,019 < 0,05$).

Tabla 9*Relación de liderazgo de influencia y trabajo en equipo*

			Liderazgo de influencia	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo de influencia	Coeficiente de correlación	1,000	,260*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,260*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	67	67

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

Interpretación:

En cuanto a los datos obtenidos en la siguiente tabla se puede apreciar que existe una correlación positiva media significativa ($r= 0,260^*$ y $0,033 < 0,05$).

Tabla 10*Relación de liderazgo estratégico y trabajo en equipo*

			Liderazgo estratégico	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,262*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,262*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	67	67

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

Interpretación:

En cuanto a los resultados obtenidos en la siguiente tabla se puede observar que existe una correlación positiva media significativamente ($r= 0,262^*$ y $0,032 < 0,05$).

Tabla 11*Relación de liderazgo de resultados y trabajo en equipo*

			Liderazgo de resultados	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo de resultados	Coeficiente de correlación	1,000	,343**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,343**	1,000
Sig. (bilateral)		,004	.	
N		67	67	

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

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la siguiente tabla se puede observar que existe una correlación positiva media significativamente alta ($r = 0,343^{**}$ y $0,004 < 0,01$).

OG: Determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022.

Tabla 12*Relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo*

			Liderazgo gerencial	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,338**	1,000
Sig. (bilateral)		,005	.	
N		67	67	

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

Interpretación:

En cuanto a los resultados obtenidos en la siguiente tabla se puede observar que existe una correlación positiva media significativamente alta ($r= 0,338^{**}$ y $0,005 < 0,01$).

Contrastación de hipótesis:

Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada:

H_i : La relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022 es positiva.

H_0 : La relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022 no es positiva.

Para su verificación se realizó mediante la estadística de SPSSv25 la prueba no paramétrica Rho de Spearman, después del análisis de distribución de datos con Kolmogorov-Smirnov^a, donde al final de los resultados se obtuvo un valor de $r=0,338^{**}$ y $0,005 < 0,01$, lo cual permite concluir rechazando la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de sus colaboradores. Según Chiavenato (2004), liderazgo es aquella influencia dentro de un grupo en un momento dado, el cual se lleva a cabo mediante la relación humana donde el factor importante es el proceso comunicativo entre las personas, con la finalidad del logro de sus metas establecidas. De acuerdo a ello el liderazgo es un factor importante para lograr un trabajo en equipo, y consecuentemente el alcanzar los objetivos de la organización con éxito. Es así pues con aplicación de la prueba no paramétrica de Spearman, se determinó la existencia de una correlación positiva media significativamente alta ($r= 0,338^{**}$ y $0,005 < 0,01$) en ambas variables de la investigación. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, estos concuerdan con el estudio realizado por Lázaro (2018), en el Hospital de la Policía Nacional del Perú, donde obtuvieron una correlación positiva significativa ($r=0,863$ y $0,000 < 0,05$) entre las variables estudiadas, usando el análisis con Rho de Spearman. Por otro lado, Mendoza (2019), en su trabajo de investigación realizada en la Municipalidad distrital de Huaura-Perú, determinó mediante Rho Spearman, una correlación positiva baja ($r= 0,353$ y $0,001 < 0,05$) entre ambas variables, indicando que existe baja práctica de liderazgo en la municipalidad. Dado los antecedentes anteriores presentados, se puede concluir la existencia de coincidencia de una correlación positiva con los resultados obtenidos en esta investigación, por ello es fundamental prestar importancia a las dimensiones de las variables investigadas ya que nos permitirá fortalecer las debilidades y lograr mejoras en su desarrollo, para el logro con éxito del objetivo. En cuanto al primer objetivo específico se identificó el nivel de liderazgo gerencial de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, como se observa en su tabla respectiva. Según Espinoza (1999), liderazgo gerencial es la base fundamental de una organización, ya que los gerentes tienen como función guiar, dirigir y organizar a los trabajadores, mediante estrategias precisas. Teniendo en cuenta esto, los resultados obtenidos muestran que un 73% tiene un nivel regular, 25% nivel bueno y un 2% considera como nivel deficiente al liderazgo gerencial. De igual manera en cuanto a todas sus dimensiones, se obtuvo valores altos en nivel regular ya sea para liderazgo personal, de influencia, estratégico y resultados, representando

64%,72%,81%,67% respectivamente. En el estudio realizado por Armas y Castillo (2020) realizado en la Empresa Agroexportadora en Trujillo-Perú, encontraron en relación a sus dimensiones que el liderazgo personal representa un 65%, liderazgo de influencia un 60%, liderazgo estratégico un 60% y liderazgo de resultados un 56% al ser calificados, dado ello se concluye que en ambas investigaciones las dimensiones del liderazgo gerencial tienen nivel aceptable.

En el segundo objetivo específico, se identificó el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, como se muestra en su tabla respectiva. Según Alatriza (2020), el trabajo en equipo es fundamental en las empresas y organizaciones, ya que trabajando un solo colaborador no logrará la motivación, aprendizaje, diligencia y soporte que se consigue trabajando en equipo, donde además todos los miembros juntos logran establecer objetivos claros para lograr con éxito el cumplimiento de sus metas, y a su vez incrementar su productividad y rendimiento. En los resultados se obtuvo que un 64% considera al trabajo equipo con nivel bueno mientras un 36% como nivel regular, no encontrando una calificación baja. De acuerdo a sus dimensiones comunicación, confianza y coordinación lo calificaron como nivel bueno con 76%,70%,72% respectivamente, mientras que participación y compromiso lo consideran con nivel regular con 69% y 54% respectivamente. A si mismo Jaimes y Paucar (2019), en su estudio aplicado en el Establecimiento de Salud del distrito de Santa María-Perú, en relación a la variable trabajo en equipo, determinaron que un 88% tiene nivel alto, lo cual indica que el trabajo en equipo tiene como resultado aceptable en su investigación. Por otro lado, Duran (2018), en sus resultados obtenidos difieren en cuanto a los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, donde destacan el nivel bajo con un 49%, un 12,8% alto, 5,4% moderado y un 2.9% deficiente. Teniendo en cuenta la variación en los resultados obtenidos en el nivel de trabajo en equipo se debe prestar atención en sus dimensiones para sugerir mejoras en dicha variable.

De acuerdo al tercer objetivo específico, se estableció la relación de las dimensiones del liderazgo gerencial con el trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe. Donde se relaciona las dimensiones liderazgo personal, de influencia, estratégico y de resultados con la variable trabajo en equipo, mediante análisis estadístico. Según Aubert (2014), el liderazgo

gerencial resulta de medir sus 4 dimensiones, liderazgo personal, de influencia, estratégico y de resultados. Por ello para medir la variable se hizo uso de un cuestionario de tipo escala de Likert basados en sus 4 dimensiones, el cual con la determinación de sus indicadores se desarrolló el cuestionario con 11 ítems. En cuanto a la dimensión liderazgo personal y su relación con el trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe. Aubert (2014), considera que liderazgo personal se basa en lograr que dicho individuo que actúa como líder tenga pensamientos positivos, el cual se enfoca principalmente en el carácter de la persona ya que, si el líder muestra confianza en sí mismo, tiene buen desenvolvimiento, y buena interacción con experiencia lograra influir positivamente en el comportamiento de sus seguidores. Tras obtener los resultados analizados mediante coeficiente Rho de Spearman, en cuanto a la dimensión liderazgo personal y su relación con el trabajo en equipo se determinó una correlación positiva media y significativa ($r=0,285^*$ y $0,019<0,05$); por otro lado, en la relación entre la dimensión liderazgo de influencia se encontró que existe una correlación positiva media significativa ($r= 0,260^*$ y $0,008 < 0,05$) con la segunda variable estudiada; a su vez en relación a la dimensión liderazgo estratégico con el trabajo en equipo se halló una correlación positiva media significativamente ($r= 0,262^*$ y $0,032 <0,05$), y por último la relación de la dimensión liderazgo de resultados con el trabajo en equipo se determinó también una correlación positiva media significativamente alta ($r= 0,343^{**}$ y $0,004 <0,01$), lo cual nos indica que todas las dimensiones que considera el liderazgo gerencial son importantes para lograr conseguir un mejor trabajo en equipo entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, ya que la relación que establecen todas es alta, dado esto nos indica que debe existir un líder en gerencia que cumpla con todo sus componentes necesarios que le hace ser un líder de calidad a cargo para que guía a sus colaboradores al trabajo en equipo con éxito.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados obtenidos en el análisis para el objetivo general se logró determinar la existencia de una significancia alta con un valor $0,005 < 0,01$ y correlación positiva media de $r = 0,338^{**}$, por lo cual se concluye que existe correlación entre las dos variables investigadas.
2. De acuerdo al primer objetivo específico, identificar el nivel de liderazgo gerencial se concluye determinando su calificación como nivel regular en un 73%, bueno 25% y 2% deficiente. Donde destaca principalmente la dimensión liderazgo estratégico con un 81% y el liderazgo de resultados con un nivel deficiente representando el 12%.
3. En cuanto al segundo objetivo planteado, identificar el nivel de trabajo en equipo, se concluye que un 64% lo califican como nivel bueno y un 36% regular. Destacando en estos resultados la dimensión comunicación, confianza y coordinación con 76%, 70%, 72% respectivamente mientras participación y compromiso tienen un nivel deficiente con 3%.
4. En referencia al tercer objetivo, donde se busca establecer la relación de las dimensiones del liderazgo gerencial con el trabajo en equipo, se concluye que las dimensiones liderazgo personal ($r = 0,285^*$ y $0,019 < 0,05$), liderazgo de influencia ($r = 0,260^*$ y $0,033 < 0,05$), liderazgo estratégico ($r = 0,262^*$ y $0,032 < 0,05$) y liderazgo de resultados ($r = 0,343^{**}$ y $0,004 < 0,01$) muestran una correlación positiva media. De acuerdo a estos resultados obtenidos podemos concluir que el grado de relación que se establece entre las dimensiones, son un factor determinante para generar buena relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se recomienda a la gestión municipal de Guadaluquito:

- A la gestión de la Municipalidad Distrital de Guadaluquito implementar mejoras basadas en conocimientos acerca del liderazgo gerencial para promover mejor rendimiento trabajando en equipo y que perdure de manera continua de aquí en adelante para un trabajo eficiente.
- También se recomienda que el área de recursos humanos al momento de contratar un gerente vea como criterio de evaluación un requisito muy importante tener las nociones básicas que es ser un líder.
- A pesar de existir liderazgo personal en la municipalidad, de acuerdo a los resultados mostrados no es bueno, por ello se recomienda mejorar más sus niveles de autoliderazgo, seguridad y automotivación para alcanzar mejores resultados al momento de liderar y lograr trabajo en equipo.
- Al gerente municipal se recomienda mejorar el nivel de liderazgo estratégico ya que se evidencia un valor regular muy alto, por lo que se sugiere difundir y orientar la misión, visión, documentos de gestión de la entidad, también brindar las herramientas necesarias y delegar actividades en equipo de forma equitativa con el propósito de alcanzar mejores resultados en la Municipalidad Distrital de Guadaluquito.
- Además, al gerente municipal se recomienda mejorar su nivel de liderazgo de resultados, ya que por el momento se muestra de manera regular, por lo cual se sugiere el mejoramiento de sus objetivos y toma de decisiones oportunamente al dar a conocer a sus colaboradores la importancia de alcanzar estos objetivos en la organización y brindar mejores alternativas de solución ante las dificultades.
- A los colaboradores de la municipalidad se les recomienda ser más participativos y comprometidos con los objetivos que persigue la organización tanto para mejorar el éxito del logro de estos, como para mejorar su rendimiento y ambiente laboral trabajando en equipo.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. España: ESIC Editorial.
<https://books.google.com.mx/books?id=PN3o6Y3NTA0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alatriza, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, (23) 46, 89-90.
<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alfonso, I., Alvero, Y. & Gómez, T. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED*, (7)2, 132-135.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008
- Ander, E. & Aguilar, M. (2001). *El trabajo en equipo*. México: editorial progreso.
https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/libro_el-trabajo-en-equipo.pdf
- Armas, R. & Castillo, R. (2020). *Estilos de liderazgo gerencial que desarrollan los gerentes de las principales empresas agro exportadora de la libertad, Trujillo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24580>
- Aubert, G. (2014). *Reflexiones sobre liderazgo*. Editorial Grupo Desarrollo Humano.
https://www.researchgate.net/profile/Gilbert-Aubert/publication/281824665_Reflexiones_sobre_Liderazgo/links/55f9a8c908aec948c4951f3d/Reflexiones-sobre-Liderazgo.pdf

- Casos, J. (2021). *Influencia del liderazgo gerencial del dirigente en el desarrollo de las pymes mediado por actitudes emprendedoras, rubro TI S.J.L 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58879>
- Castañeda, L. (2014). *El líder en acción*. Editorial Poder.
https://books.google.com.ec/books?id=mzhvAVDCR10C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_vpt_reviews#v=onepage&q&f=false
- Cañeque, M. (2013). *Aprender a construir equipos*, 1era edición. Argentina: grupo editorial.
- Chinchay, W. & Chavarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 650-662.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Cubas, D. (2016). *Cuatro aspectos básicos que un líder debe seguir para aumentar la productividad en su empresa*. Gestión.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cuatro-aspectos-basicos-lider-debe-seguir-aumentar-productividad-empresa-108192-noticia/>
- Daza, Y. (2013). Liderazgo en gestión pública. *UNACIENCIA*, (6)10,45-55.
<https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/unaciencia/article/view/105>
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*, 3ra edición. México, Thompson.
<https://books.google.com.co/books?id=azuJyFsqs28C&printsec=frontcover&hl=es-419>
- Díaz, L. (2019). *El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de HouseKeeping del Hotel Winmeier, Chiclayo-2019* [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres].
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5164>

- Duran, B. (2018). *Trabajo en equipo en los colaboradores internos de una empresa privada de Lima Metropolitana 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal].
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3004>
- Engstrom, T. (1985). The fine Art of Friendship: building and maintaining quality relationships [El fino arte de la amistad: construir y mantener relaciones de calidad]. T.Nelson.
- Erez, A., Misangyi, V., Johnson, D., Lepine, M., & Halverson, K. (2008). Stirring the Hearts of followers: Charismatic Leadership as the transferal of affect [Agitando los corazones de los seguidores: el liderazgo carismático como transferencia de afecto]. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 602-616.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.602>
- Espinoza, M. (1999). *Líderes del Tercer Milenio*. Lima: EDIAS.
https://books.google.com.pe/books?id=unhhrgeACAAJ&dq=Espinoza,+L%C3%ADderes+del+Tercer+Milenio.&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
- Fuentes, B. & Marroquín, G. (2018). *Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco* [Tesis de Licenciatura en contaduría, Universidad Autónoma del estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/99503>
- Gil, D. (2018). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial* [Informe de diplomado, Universidad cooperativa de Colombia].
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf
- Gómez, M. & Gil, D. (2011). La competencia de trabajo en grupo: Una propuesta de actividad y trabajo. *México: REDU, revista de docencia universitaria*, 9(2),

- 193-211. <http://red-u.net/redu/files/journals/1/articles/189/public/189-549-2-PB.pdf>
- Hagai, J. (1992). *Liderazgo que perdura en un mundo que cambia*. Texas: Mundo Hispano.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, 6ª edición. México: Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, S. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación educativa, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jaimes, L. & Paucar, J. (2019). *Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito Santa María, Huacho 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3179>
- Kantzenbach, J. & Smith, D. (1999). *Sabiduría de los equipos: El desarrollo de la organización de alto rendimiento*. APD, Asociación para el progreso de la dirección. Ediciones Diaz de Santos. España. <https://books.google.com.pe/books?id=azyl8qgGgnoC&pg=PR6&lpg=PR6&dq=Sabidur%C3%ADa+de+los+equipos.+APD,+Asociaci%C3%B3n+para+el+progreso+de+la+direcci%C3%B3n.&source=bl&ots=9YHdgjVNhN&sig=ACfU3U2tufe5QUmR9qBqKKkZTZN2lqYiQA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj3zMuw6sX1AhW9QzABHdxuAtEQ6AF6BAgDEAM#v=onepage&q=Sabidur%C3%ADa%20de%20los%20equipos.%20APD%20Asociaci%C3%B3n%20para%20el%20progreso%20de%20la%20>

direcci%C3%B3n.&f=false

- Lázaro, W. (2018). *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores del Hospital de la policía Nacional del Perú, Bernardino Leguia Salcedo Rimac 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3354>
- Lee, N. (2014). *La práctica del liderazgo gerencial*. Editorial Poder. <https://books.google.com.pe/books?id=Vmvhko726UkC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- León. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: es un análisis del caso Bancolombia de Arauca* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/12036/7709562.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J., De la Garza, M. & Zavala, M. (2020). Liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Gestión organizacional, Innovar*, 30(75), 57-70. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257>
- Malca, A. & Callao, M. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia latina Revista Multidisciplinar*, 5 (5), 8718-8736. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.949
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica: Los Condes*, 30 (1), 36-49. <https://www.journals.elsevier.com/revista-medica-clinica-las-condes>
- Mendoza, J. (2019). *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo en la municipalidad de*

- Huara,2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4153>
- Mendoza, A. & Mory, M. (2020). *Trabajo en equipo de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4072>
- Newstrom, J. (2007). *Gestión para lograr resultados*, 9na edición. Mexico, McGrawHill.
- Noel, T. & Devanna, M. (1986). The transformational Leader [El líder transformacional]. New York: John Wiley & sons. *Human Resource Management*, 26(1), 135-138. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930260109>
- Orellana, B., & Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Revista suma de negocios. Scient direct*, 5(11),117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Oh, J., Lee, H. & Zo, H. (2021). The Effect of Leadership and Teamwork on ISD, Project Success [El efecto del liderazgo y el trabajo en equipo en el éxito del proyecto ISD]. *Journal of computer information systems*, 61(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1566804>
- Paz, A., Sánchez, I., & Sánchez, J. (2020). Liderazgo gerencial factor de éxito en empresas de servicios públicos de Riohacha, Colombia. *Dialnet, Tendencias en la investigación universitaria: Una visión desde Latinoamérica*, Vol. X, 149-169. ISBN 978-980-7857-33-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7794730>
- Paez, I. & Yepes, G. (2004). *Liderazgo: evolución y conceptualización, 1ra edición*. Books, Universidad Externado de Colombia, Facultad de Administración de

- Empresas, 1(29). <https://ideas.repec.org/b/ext/admone/29.html>
- Peters, T. & Waterman, R. (1988). *En busca de la excelencia*. Washinton, Estados Unidos: Warner Books.
- Piqueras, C. (2020). *Liderazgo Efectivo: Guía práctica para liderar sin complejos*. Barcelona, España. Profit editorial.
- Quezada, M., Quevedo, M. & Torres, M. (2020). Trabajo en equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778. ISSN-e 2542-3088. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Quispe, C. (2017). *Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de logística de la PNP* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14654/Quispe_QC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, P. (2020). *Propuesta de mejora del trabajo en equipo como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro estimulación neurológica del distrito de San Martín de Porres 2019* [Tesis doctoral]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/17249>
- Salinas, P. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Mérida: Universidad de los Andes. http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia_investigacion.pdf;jsessionid=090B747680D6F161FA060BA9A3A35DD8?sequence=1
- Soto, C. (2019). *Liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria* [Tesis

doctoral, Universidad de Lleida, Chile].

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/668315#page=2>

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Paris, G., Cela, M. & Xavier, F. (2011).

Competencias de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización.

Profesorado-Revista de curriculum y formación del profesorado, 15(3), 329-

344. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>

Zaluaga, L. (2019). *El liderazgo en las organizaciones, una revisión al estado de*

arte [Trabajo final de especialización, Corporación universitaria UNITEC].

<https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/1306>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022?	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022</p>	<p>Variable 1: Liderazgo gerencial</p>	<p><u>Tipo y diseño de investigación</u> Cuantitativo, correlacional, descriptivo, no experimental de corte transversal.</p> <p><u>Variables y operacionalización</u> Variable 1:</p>	<p>La población consideró a 67 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022.</p> <p>La muestra está conformada por 67 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022.</p>
<p>Hipótesis:</p> <p>Hi: La relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022 es positiva.</p>	<p>Específicos:</p> <p>OE1: Identificar el nivel de liderazgo gerencial de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022.</p> <p>OE3: Establecer la relación de las dimensiones del liderazgo gerencial con el trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022</p>	<p>Variable 2: Trabajo en equipo</p>	<p>Liderazgo gerencial</p> <p>Dimensiones: Liderazgo personal Liderazgo de influencia Liderazgo estratégico Liderazgo de resultados</p> <p>Variable 2: Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones: Comunicación Confianza Participación Compromiso Coordinación</p>	<p><u>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</u> Encuestas y/o cuestionario</p> <p><u>Método de análisis de datos</u> SPSS v25, Microsoft Excel.</p>

Anexo 2. Matrices de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo gerencial	“Fenómeno social que se manifiesta cuando el gerente logra que su grupo de colaboradores se comprometa alrededor del logro de la visión corporativa “(Páez & Yepes, 2004, p. 132).	Para medir la variable se hace uso del cuestionario de tipo escala de Likert basados en sus 4 dimensiones: liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultados (Aubert, 2014), el cual con la determinación de sus indicadores se desarrolló el cuestionario con 11 ítems.	Liderazgo personal	Autoliderazgo	Ordinal
				Seguridad	
				Automotivación	
			Liderazgo de influencia	Comunicación	
				Confianza	
				Ambiente laboral	
			Liderazgo estratégico	Misión y visión	
				Esfuerzo conjunto	
				Herramientas	
			Liderazgo de resultados	Mejoramiento	
Toma de decisiones					
Trabajo en equipo	Grupo de personas con ciertas características comunes y complementarias con un mismo objetivo, predominando siempre la comunicación entre sí. (León, 2013)	Se midió mediante cuestionario basado en escala de Likert teniendo en cuenta sus dimensiones a considerar: comunicación, confianza, participación, compromiso y coordinación, el cual con la determinación de sus indicadores se desarrolló el cuestionario con 11 ítems.	Comunicación	Empatía	
				Componente esencial	
			Confianza	Seguridad	
				Colaboración	
			Participación	Integración	
				Logro de objetivos	
			Compromiso	Compromiso individual	
				Líder	
Coordinación	Resultados				

Anexo 3. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**TÍTULO: *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022***

[Adaptado de Quispe (2017), Mendoza (2019), Jaimes y Paucar (2019)]

Estimados colaboradores, este cuestionario tiene el propósito de recolectar información sobre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque sólo una de las alternativas de respuesta. Sus respuestas son anónimas y serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad.

(N: Nunca, CN: Casi nunca, AV: A veces, CS: casi siempre, S: Siempre)

LIDERAZGO GERENCIAL						
Nº	Liderazgo personal	N	CN	AV	CS	S
1	¿Considera usted que el gerente tiene iniciativa propia para resolver problemas que se presentan en la municipalidad distrital de Guadalupito?					
2	¿Siente usted que el gerente expone y sustenta sus propuestas con claridad y seguridad?					
3	¿Usted percibe que el gerente se motiva para afrontar dificultades dentro de la municipalidad distrital de Guadalupito?					
Nº	Liderazgo de influencia	N	CN	AV	CS	S
4	¿El gerente dialoga con usted constantemente sobre su labor y cómo podría mejorarlo?					
5	¿El gerente les genera confianza?					
6	¿Usted se siente a gusto laborando con el gerente?					
Nº	Liderazgo estratégico	N	CN	AV	CS	S
7	¿Usted tiene conocimiento de la misión, visión y los documentos de gestión de la municipalidad distrital de Guadalupito?					

8	¿El gerente les delega actividades en conjunto de forma equitativa para lograr los objetivos de la municipalidad distrital de Guadalupe?					
9	¿El gerente les brinda las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones?					
Nº	Liderazgo de resultados	N	CN	AV	CS	S
10	¿La municipalidad se encuentra organizada adecuadamente para el cumplimiento y mejoramiento de sus objetivos?					
11	¿Ante una dificultad que se presente, el gerente identifica y analiza las alternativas de solución para tomar decisiones oportunamente?					
TRABAJO EN EQUIPO						
Nº	Comunicación	N	CN	AV	CS	S
1	¿Considera usted que ser comprensivo entre compañeros genera buena comunicación en el equipo de trabajo?					
2	¿Considera usted que la comunicación es un componente esencial para lograr los objetivos de la municipalidad?					
Nº	Confianza	N	CN	AV	CS	S
3	¿Tiene usted la seguridad de que la confianza es importante en el desarrollo de su trabajo?					
4	¿Usted se siente en confianza con los miembros de su equipo trabajo?					
Nº	Participación	N	CN	AV	CS	S
5	¿Considera usted que los integrantes de los equipos colaboran a la toma de decisiones mediante opiniones y sugerencias?					
6	¿Los miembros de los equipos se integran sin ninguna complicación?					
Nº	Compromiso	N	CN	AV	CS	S
7	¿Los miembros del equipo se comprometen con su trabajo para lograr los objetivos de la municipalidad?					
8	¿Considera usted que existe compromiso individual cuando se asignan responsabilidades durante el trabajo en equipo?					
Nº	Coordinación	N	CN	AV	CS	S
9	¿Considera usted que el gerente debe trabajar coordinadamente para el cumplimiento de los objetivos?					
10	¿Considera usted que el trabajo en equipo influye en obtener buenos resultados?					
11	¿Usted se siente satisfecho con los resultados que obtiene al trabajar en equipo?					

Liderazgo de resultados	Esfuerzo conjunto	¿El gerente les delega actividades en conjunto de forma equitativa para lograr los objetivos de la municipalidad distrital de Guadalupe?			X		X		X		X		X		X		X		X
	Herramientas	¿El gerente les brinda las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones?			X		X		X		X		X		X		X		X
	Mejoramiento	¿La municipalidad se encuentra organizada adecuadamente para el cumplimiento y mejoramiento de sus objetivos?			X		X		X		X		X		X		X		X
	Toma de decisiones	¿Ante una dificultad que se presente, el gerente identifica y analiza las alternativas de solución para tomar decisiones oportunamente?			X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

B: bueno M: malo

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo: 03 de enero de 2022	42654990		966515684
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Compromiso	Logro de objetivos	¿Los miembros del equipo se comprometen con su trabajo para lograr los objetivos de la municipalidad?			X		X		X		X		X		X		X		X
	Compromiso individual	¿Considera usted que existe compromiso individual cuando se asignan responsabilidades durante el trabajo en equipo?			X		X		X		X		X		X		X		X
Coordinación	Lider	¿Considera usted que el gerente debe trabajar coordinadamente para el cumplimiento de los objetivos?			X		X		X		X		X		X		X		X
	Resultados	¿Considera usted que el trabajo en equipo influye en obtener buenos resultados?			X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Usted se siente satisfecho con los resultados que obtiene al trabajar en equipo?			X		X		X		X		X		X		X		X

Legenda:

B: bueno M: malo

XOPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo: 03 de enero de 2022	42654990		966515684
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Liderazgo de resultados	Esfuerzo conjunto	¿El gerente les delega actividades en conjunto de forma equitativa para lograr los objetivos de la municipalidad distrital de Guadalupe?																		
	Herramientas	¿El gerente les brinda las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Mejoramiento	¿La municipalidad se encuentra organizada adecuadamente para el cumplimiento y mejoramiento de sus objetivos?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Toma de decisiones	¿Ante una dificultad que se presente, el gerente identifica y analiza las alternativas de solución para tomar decisiones oportunamente?	X		X		X		X		X		X		X		X		X	

Legenda:

B: bueno M: malo

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo: 04/01/2022	10588687		943656464
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Compromiso	Logro de objetivos	¿Los miembros del equipo se comprometen con su trabajo para lograr los objetivos de la municipalidad?			X			X			X			X			X			X
	Compromiso individual	¿Considera usted que existe compromiso individual cuando se asignan responsabilidades durante el trabajo en equipo?			X			X			X			X			X			X
Coordinación	Líder	¿Considera usted que el gerente debe trabajar coordinadamente para el cumplimiento de los objetivos?			X			X			X			X			X			X
	Resultados	¿Considera usted que el trabajo en equipo influye en obtener buenos resultados?			X			X			X			X			X			X
		¿Usted se siente satisfecho con los resultados que obtiene al trabajar en equipo?			X			X			X			X			X			X

Leyenda:

B: bueno M: malo

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo: 04/01/2022	10588687		943656464
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Liderazgo de resultados	Esfuerzo conjunto	¿El gerente les delega actividades en conjunto de forma equitativa para lograr los objetivos de la municipalidad distrital de Guadalupe?		X		X		X		X		X		X		X		X
	Herramientas	¿El gerente les brinda las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones?		X		X		X		X		X		X		X		X
	Mejoramiento	¿La municipalidad se encuentra organizada adecuadamente para el cumplimiento y mejoramiento de sus objetivos?		X		X		X		X		X		X		X		X
	Toma de decisiones	¿Ante una dificultad que se presente, el gerente identifica y analiza las alternativas de solución para tomar decisiones oportunamente?		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

B: bueno M: malo

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo: 11 de enero de 2022	32917081	 <hr/> Mg. CPC Nancy Raquel Jimenez López DNI N° 32917081	968427921
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Compromiso	Logro de objetivos	¿Los miembros del equipo se comprometen con su trabajo para lograr los objetivos de la municipalidad?			X		X		X		X		X		X		X		X
	Compromiso individual	¿Considera usted que existe compromiso individual cuando se asignan responsabilidades durante el trabajo en equipo?			X		X		X		X		X		X		X		X
Coordinación	Líder	¿Considera usted que el gerente debe trabajar coordinadamente para el cumplimiento de los objetivos?			X		X		X		X		X		X		X		X
	Resultados	¿Considera usted que el trabajo en equipo influye en obtener buenos resultados?			X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Usted se siente satisfecho con los resultados que obtiene al trabajar en equipo?			X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

B: bueno M: malo

XOPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo: 11 de enero de 2022	32917081	 Mg. CPC Nancy Raquel Jimenez López DNI N° 32917081	968427921
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 05. Confiabilidad del instrumento “Liderazgo gerencial”

No												TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	17
2	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	17
3	2	2	2	2	2	3	4	1	2	3	3	26
4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	33
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32
6	1	1	1	1	1	3	3	1	4	1	1	18
7	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35
8	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	45
9	5	5	4	3	5	5	3	4	3	3	5	45
10	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12
11	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	3	45
12	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	39
13	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	39
14	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	44
15	4	3	3	2	4	4	5	4	4	3	4	40
16	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42
18	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	44
19	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	38
20	5	5	4	2	3	4	3	4	3	2	3	38
	1.49	1.55	1.35	1.49	1.81	1.74	0.73	1.39	1.23	0.89	1.45	108.25

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

K = 11 item

$K/(K-1) = 1.100$

$$\sum_{i=1}^k S_i^2 = 0$$

$$S_t^2 = 8.25$$

ALFA = 0.947

Anexo 05. Confiabilidad del instrumento “Trabajo en equipo”

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOTAL
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	39
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	44
5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	41
6	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	39
7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	41
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	43
9	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	52
10	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	52
11	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	3	44
12	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	3	44
13	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	39
14	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	43
15	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	49
16	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	36
17	5	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	47
18	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	45
19	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	38
20	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	37
	0.63	0.34	0.35	0.54	0.55	0.65	0.59	0.46	0.24	0.25	0.55	29.40

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

$K = 11$ item
 $K/(K-1) = 1.100$
 $\sum_{i=1}^k s_i^2 = 4$
 $s_t^2 = 9.40$
ALFA = 0.908

Anexo 06. Autorización de la Municipalidad Distrital de Guadalupe

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

Yo: ADOLFO DANÓS MARRERO identificado con DNI: 40371365

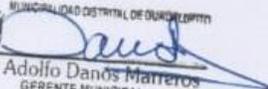
en mi calidad de Gerente de la Municipalidad Distrital de Guadalupe. Con Ruc N° 20275441857, ubicado en la ciudad de Guadalupe.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Manuel Elias, Haro Basilio. Identificado con DNI N°: 45654139, de la carrera profesional de Administración, para que utilice la información de la Municipalidad, realice encuestas y otros datos que precise para la investigación. Con la finalidad que pueda desarrollar su tesis para optar el grado profesional de Licenciado en Administración.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Municipalidad ()

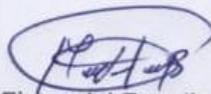
Mencionar el Nombre de la Municipalidad (x)

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE

Ing Adolfo Danós Marreros
GERENTE MUNICIPAL

Firma y sello del Gerente Municipal

DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 45654139

Anexo 7. Permiso para recolección de datos

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Guadalupito, 07 de febrero de 2022

Señores:

**Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Trujillo.**

A través del presente, **Adolfo Danós Marreros**, identificado (a) con DNI N° **40371365** representante de la Municipalidad Distrital de Guadalupito con el cargo de Gerente de la Municipalidad, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) **Manuel Elías Haro Basilio**

Esta autorizado para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "**Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022**"

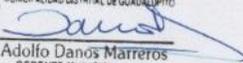
Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud del interesado.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPITO

Ing Adolfo Danós Marreros
GERENTE MUNICIPAL

.....
Adolfo Danós Marreros
Gerente Municipal