

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de una  
municipalidad distrital, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Jose Enrique Tocto Ruiz**

**ASESOR**

**Martha Fiorella Portaro Inchaustegui**

<https://orcid.org/0000-0003-4433-0215>

**Chiclayo, 2025**

**Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de una  
municipalidad distrital, 2024**

PRESENTADA POR  
**Jose Enrique Tocto Ruiz**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Milagros Carmen Gamarra Uceda  
PRESIDENTE

Carlos Daniel Garcia Toro  
SECRETARIO

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui  
VOCAL

## **Dedicatoria**

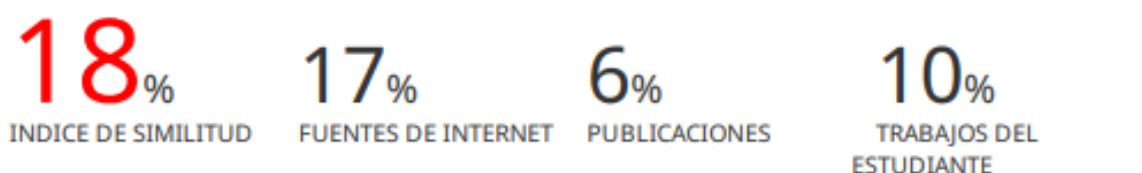
Va dedicada a Dios, por su guía y bendición; a mi abuela, cuyo amor y sabiduría siguen iluminando mi camino desde el cielo; a mi papá, por su apoyo inquebrantable; y a mis seres queridos, por su constante aliento y amor.

## **Agradecimientos**

Agradezco a mi universidad por ser el espacio de mi crecimiento académico y personal, y a todos los docentes que me han guiado con su dedicación y conocimiento a lo largo de mi formación.

## Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>upc.aws.openrepository.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## Índice

<b>Resumen</b> .....	6
<b>Abstract</b> .....	7
<b>Introducción</b> .....	8
<b>Revisión de la literatura</b> .....	13
<b>Materiales y métodos</b> .....	18
<b>Resultados y discusión</b> .....	20
<b>Conclusiones</b> .....	25
<b>Recomendaciones</b> .....	26
<b>Referencias</b> .....	27
<b>Anexos</b> .....	32

## Resumen

Esta indagación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital en el año 2024, contando con una metódica cuantitativa correlacional no experimental, la cual a su vez tuvo una población conformada por 150 servidores públicos de una municipalidad distrital, donde se calculó el censo que estuvo conformado por 109 servidores públicos a quienes se les proporcionó el cuestionario como método de acaparamiento de datos. Entre los principales hallazgos se encontró que existe una correlación positiva y moderada entre las constantes a indagar, revelado por un Rho de 0.553, además al presentar un p valor de 0.000 se considera altamente significativo; asimismo, se pudo apreciar que el 40.4% de los subordinados de dicha institución pública perciben el liderazgo gerencial en un nivel medio, de igual manera el trabajo en equipo se encuentra en un nivel medio reflejado por un 39.4% de los subordinados. En síntesis existe una correlación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo esto permite admitir la  $H_a$  y desestimar la  $H_o$ .

**Palabras clave:** Municipalidad, servidores públicos, trabajo en equipo, liderazgo y organización.

### **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship between managerial leadership and teamwork of the collaborators of a district municipality, 2024, with a non-experimental correlational quantitative method, which in turn had a population of 150 public servants of a district municipality, from which the census was calculated and which consisted of 109 public servants to whom the questionnaire was provided as a method of data collection. Among the main findings, it was found that there is a positive and moderate correlation between the constants to be investigated revealed by an rho of 0.553, also presenting a p value of 0.000, it is considered highly significant; in addition, it could be seen that 40.4% of the subordinates of this public institution perceive managerial leadership at a medium level, also teamwork is at a medium level reflected by 39.4% of the subordinates. In synthesis, there is a correlation between managerial leadership and teamwork, which allows admitting the  $H_a$  and dismisses the  $H_0$ .

**Keywords:** Municipality, public servants, teamwork, leadership and organization.

## **Introducción**

En el contexto de las entidades gubernamentales, el liderazgo empresarial y el trabajo en equipo emergen como aspectos relativamente indispensables para el abordaje de los constantes desafíos que enfrentan las municipalidades; el desempeño de estos elementos, representa un papel crucial y a la vez necesario en la dirección y tono organizacional, permitiendo construir los cimientos necesarios sobre los cuales se sustenta el desarrollo de actividades de la entidad.

Esta necesidad de líderes flexibles y altamente capacitados, tal como explican Geraldo et al. (2020) se acentúa por la naturaleza de adaptación a métodos laborales dinámicos que posibiliten el logro de propósitos más particularizados; en sintonía con las peticiones cambiantes del entorno contemporáneo, el trabajo en equipo se revela como un componente esencial, donde la colaboración y la confianza entre los colaboradores se vuelven constructos imperativos para compartir habilidades y conocimientos.

Trabajar en equipo consta de la colaboración organizada para el logro de metas establecidas y con la reciprocidad que se consigue entre los individuos del grupo a fin de concretar una meta común (Torres et al., 2020). Dicha delegación de responsabilidades entre miembros del equipo, respaldada por una sólida relación de confianza, se manifiesta como un mecanismo indispensable en la superación de retos inherentes a la gestión municipal y alcanzar el éxito en un contexto diferenciado por su dinamismo y complejidad.

A nivel internacional, Kourtesopoulou y Kriemadis (2020) describen la existencia de una necesidad de equilibrio entre los enfoques de liderazgo para lograr el éxito en las organizaciones griegas y mejorar los índices del trabajo en equipo, demostrando la evidencia de una problemática que destaca la exigencia de inducir estrategias de desarrollo de liderazgo cada vez más personalizadas y adaptativas, así como la importancia de abordar las disparidades demográficas para lograr una gestión efectiva y una mejora sostenible en el rendimiento en todo tipo de organizaciones.

Mughal (2020) describe que en Pakistán, la asociación entre el liderazgo gerencial y el equipo de trabajo emerge como una temática crucial, para el funcionamiento adecuado de las organizaciones en general, no obstante esta correlación no está exenta de desafíos, ya que la gestión eficaz del equipo de trabajo implica un delicado equilibrio entre un líder con visión y el aseguramiento de un entorno propicio para la colaboración; por lo tanto se identifica una necesidad apremiante de líderes gerenciales capaces de comprender a fondo las necesidades y potencialidades individuales dentro del equipo, al tiempo que

fomenten un ambiente que promueva la sinergia y la contribución dinámica de cada miembro.

En un contexto mucho más cercano Callao y Malca (2021) explican que gran parte de naciones, en su mayoría latinoamericanas, afrontan estas mismas situaciones adversas, como la malversación de fondos, la asignación de contratos a privados y la ocupación de cargos burocráticos sin cumplir requisitos mínimos, entre otros elementos que carecen de una gestión transparente, principalmente por no contar con un individuo aptamente capacitado para ejercer las funciones notables que posee un líder. Estos líderes en este contexto deben poseer cualidades que les permitan ejecutar estrategias con transparencia y eficacia, distribuyendo funciones bajo consideración de las habilidades y potencialidades de su equipo.

En México, Cervantes et al. (2020) añadiendo información a lo mencionado, expresan que no solo estos aspectos impactan en la calidad en el servicio brindado, sino que además de ellos, esto repercute de manera poco favorable en el trabajo en equipo de las múltiples áreas en cualquier organización, donde la colaboración entre individuos sigue siendo esencial, para ajustarse a las tendencias contemporáneas, perfilándose como grupos de personas capaces de colaborar de manera sinérgica para lograr un rendimiento excepcional.

La realidad empresarial sigue demandando la interacción y coherencia entre órganos de un conjunto, y la evolución actual resalta la importancia de que estos equipos no solo trabajen unidos, sino que alcancen niveles de desempeño superiores, donde el liderazgo gerencial se arraiga fuertemente con el trabajo en equipo. En este sentido, la tendencia se orienta hacia la creación de equipos de alto rendimiento, donde la colaboración, la comunicación efectiva y la maximización de habilidades individuales de un liderazgo eficiente, converge para alcanzar metas y objetivos organizacionales de manera más eficaz.

En Venezuela, Salcedo (2022) menciona que la influencia del liderazgo gerencial no se encuentra limitado a la gestión interna de una organización o entidad gubernamental, sino que va más allá al moldear patrones de conducta en los individuos que, a su vez, inciden en la configuración de la cultura política. Es crucial reconocer que la relación entre liderazgo gerencial y otros temas incluidos no es unilateral, sino bidireccional, ya que el líder no solo impacta en la cultura política, sino que también se ve influenciado por ella.

Por otro lado, a nivel nacional, Barreto et al. (2022) reflexionan que, dentro de lo comprendido por la administración pública y gestión de entidades gubernamentales, es ínfimamente necesario contar con el capital humano más idóneo en lo que a los puestos directivos respecta, ya que de esta forma, el liderazgo y el trabajo en equipo ejercido, permite a la organización, proporcionar servicios confiables y de relevante valor público para con su población.

A medida que estas organizaciones van evolucionando, suelen incrementar el desarrollo de sus competencias y en tal sentido cualquier directivo que aspire a desempeñar dicha función en el sector público debe poseer habilidades directivas y de liderazgo innato, que puedan sacar provecho del equipo de trabajo y del talento humano a su cargo.

Caso que se demuestra con la opinión de Haro y Calvanapón (2022) quienes indican que en una municipalidad provincial, el liderazgo se encuentra fuertemente relacionado con el control y la gestión municipal, que al estar relativamente bien efectuadas, no solo apuntan a la satisfacción institucional, sino también a la medición continua de resultados para respaldar decisiones futuras.

Agregado a ello, Gómez et al. (2023) resaltan que el liderazgo gerencial o político en regiones como Puno se ve notoriamente afectado por la falta de habilidades de sus funcionarios y la presencia de cuestionables actos de corrupción. Este escenario se traduce en una aprobación política que no supera el 20%, evidenciando que el liderazgo aplicado por los funcionarios en esta entidad es objeto de cuestionamientos y parece carecer de la capacidad necesaria para impulsar eficazmente el trabajo en equipo.

A diferencia, Sánchez et al. (2022) señalan que los directivos o encargados del gestionamiento municipal dentro de las provincias de la región Amazonas, presentan un nivel alto, respaldado por un 74.3% respecto a que poseen cualidades y competencias adecuadas para el gestionamiento y liderazgo; sin embargo, se deben fortalecer para perfeccionar y optimizar aún más su desempeño, ya que aún existe un 25.7% que demuestra deficiencias en aspectos arraigadamente relacionados con el trabajo en equipo.

Rojas et al. (2021) comparten la misma perspectiva, respecto a municipalidades como la de Satipo, donde el fomento de innovación se plantea sobre la ejecución de actividades que consolidan satisfacción institucional y estandarizan indicadores relacionados a la gestión y liderazgo, ya que se evidencia que un 63.73% de los involucrados identifican que el liderazgo presenta un nivel moderado, demostrando que no solo se busca mejorar el discernimiento del liderazgo, sino también optimizar la eficiencia de la gestión,

destacando la exigencia de acciones concretas para robustecer y elevar el desempeño en estos aspectos críticos.

A nivel local, en una municipalidad distrital se evidencia una preocupante desconexión por parte del liderazgo gerencial en sus autoridades y el trabajo en equipo de los organismos municipales, manifestándose en diversos aspectos críticos que se traducen en una falta de coordinación efectiva entre los distintos departamentos y equipos de la municipalidad, afectando directamente la implementación de proyectos y la calidad misma ofrecida en los servicios comunitarios.

Esta falta de coherencia en la dirección estratégica es detonante de confusiones y malentendidos, que obstaculizan la capacidad del personal para trabajar de manera armoniosa hacia metas ya establecidas, dando lugar a silos informativos y a una transmisión insuficiente de información relevante entre equipos. Se reconoce que esta brecha comunicativa repercute directamente en los equipos de trabajo y colaboradores en general, ya que al carecer de una comprensión completa de sus responsabilidades asignadas las de otros departamentos, ven limitada su capacidad para trabajar de manera integrada.

La percepción de un liderazgo gerencial deficiente agrava la situación, por el hecho de que se evidencia un vacío en la dirección y coordinación efectiva de los esfuerzos del personal, siendo un claro y motivador contribuyente al desgaste de la moral del equipo y disminución del desempeño y compromiso general, afectando negativamente al trabajo en equipo y gestión del manejo de tareas otorgadas a cada uno de los miembros de la entidad.

Esta problemática no solo afecta la eficacia operativa interna de la municipalidad, sino que también impacta directamente en la satisfacción de los ciudadanos, quienes experimentan demoras y deficiencias en la atención de sus necesidades, en tanto esta investigación mantiene el propósito de abordar estas complejidades, mediante la interrogante ¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024? A fin de profundizar en los componentes incidentes en la dinámica del trabajo en equipo, y cómo el estilo de liderazgo se asocia con esta misma.

Respecto a la justificación de este estudio, se fundamenta en el impacto directo que un liderazgo gerencial sólido y un equipo cohesionado ejercen en la eficiente entrega de servicios a los habitantes. Esta dinámica promueve el bienestar y la satisfacción de la comunidad, favoreciendo a los cimientos de una sociedad cada vez más civilizada y

progresista. La eficacia de la gestión local incide de forma directa en el confort vital de los ciudadanos, estableciendo una correlación crucial entre la eficacia administrativa y el desarrollo social.

Desde una perspectiva teórica, la necesidad de este estudio se cimienta en la profundización del conocimiento existente sobre los principios del liderazgo gerencial y el trabajo en equipo. La exploración de teorías contemporáneas y clásicas, junto con la obtención de resultados específicos para la entidad municipal, proporciona un marco conceptual más detallado. Esto permite comprender cómo estos conceptos se aplican de manera particular en una municipalidad distrital, enriqueciendo el bagaje teórico existente.

En términos prácticos, la investigación se respalda en la aplicación de los conocimientos derivados de los hallazgos y evidencias recopiladas, cuyo propósito radica en identificar áreas específicas de mejora en el liderazgo de una municipalidad distrital. Asimismo, las recomendaciones resultantes son incidentes tangibles en el proceso de elección de opciones que afectan al plan de ejecución para tener en cuenta en una circunstancia en particular, en las prácticas del equipo directivo y de los colaboradores, abordando de manera efectiva las deficiencias identificadas.

Respecto al aporte para el desarrollo y bienestar social, resulta importante para fortalecer la gobernanza local, mejorar la prestación de servicios municipales y satisfacer las necesidades de los habitantes son metas clave, permitiendo reconocer que el liderazgo gerencial eficaz y los equipos colaborativos son fundamentales para superar desafíos, fomentar la innovación y construir una administración municipal proactiva que atienda las exigencias de la sociedad.

Por consiguiente se planteó como objetivo general el determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024, mismo que permitió desglosar los siguientes objetivos específicos: determinar la relación entre el liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico, liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad.

Respecto a las hipótesis, se presenta lo siguiente:

H: El liderazgo gerencial se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024.

H<sub>0</sub>: El liderazgo gerencial no se relaciona positivamente con el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024.

### **Revisión de la literatura**

Muhammad (2020) tuvo como fin determinar el impacto del liderazgo, el trabajo en equipo, el compromiso laboral y el desempeño laboral, con una población de 148 corresponsables a quienes se les proveyó la encuesta. Entre los hallazgos se evidenció la presencia de una correlación fuerte, positiva y significativa al poseer un  $p = 0.05$ . Por su parte, Kiran y Ghazi (2020) en su investigación pretendieron determinar la relación entre el liderazgo autoritario y el trabajo en equipo del sector público de India, donde la población se conformó por 273 corresponsales. Hallando que existe una correlación negativa e inversa entre las variables, con un  $p$  valor de 0.05. De igual manera en el estudio de Jack et al., (2020) determinaron la relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño del trabajo en equipo en tres grandes organizaciones públicas japonesas, con una población de 227. Asumiendo la existencia de una correlación inversa y negativa entre el estilo autoritario y el desempeño del trabajo en equipo con un  $p$  valor de 0.000.

Alkheyi et al. (2020) buscaron identificar las relaciones entre las prácticas de liderazgo estratégico, el conocimiento intercambiado y la eficacia del equipo en los municipios de los EAU, con una población muestral de 405 participantes. Evidenciando una correlación altamente significativa entre liderazgo y el desempeño del equipo, al presentar un  $p$  valor  $<0.05$ . Por otro lado, la investigación de Pereyra et al., (2022) tuvo como fin determinar el nivel de relación entre el liderazgo de alto desempeño y el clima organizacional en una empresa peruana, con una población muestral de 180 representantes. Los resultados reflejaron la existencia de una correlación moderada y positiva entre el liderazgo personal y estratégico; y el clima organizacional. Por consiguiente, Ramírez y Puican (2022) tuvieron como propósito determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la competitividad laboral de una empresa peruana, contando con una población muestral de 103 subordinados. Evidenciando que existe una correlación positiva y moderada entre el liderazgo personal, por resultados y la competitividad laboral, siendo en ambos casos altamente significativo.

Por su parte, Oh et al., (2019) pretendieron analizar cómo la calidad del liderazgo y el trabajo en equipo influye en la efectividad del proyecto, con una población muestral de 181 participantes. Hallando una correlación baja, positiva y significativa, entre el liderazgo y el trabajo en equipo al poseer un  $p$  valor de  $0.000 < 0.05$ . De igual forma, Pérez

y Fernández (2019) analizaron las relaciones entre el liderazgo, la valoración de los éxitos alcanzados y el trabajo en equipo con el clima organizacional y la calidad de vida en el entorno laboral, con una población muestral de 1179 colaboradores. Donde se obtuvo la existencia de una correlación baja significativa al alcanzar un p valor  $<0.01$ . Por otro lado, Pérez y Rivera (2021) tuvieron como objeto determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de la EPS Marañón S.A., Jaén, Cajamarca -2021, con una población muestral de 60 colaboradores. Evidenciando la existencia de una correlación positiva y fuerte, reflejado por un p valor de 0.05, que permite la aceptación de la conjetura alternativa. Por último, la investigación de Haro y Calvanapón (2022) tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022, con un censo estructurado por 67 individuos. Entre los hallazgos se encontró que la correlación entre los constructos es baja, positiva y significativa al poseer un p  $<0.05$ .

Respecto al liderazgo, Cannice et al. (2012) definen que, se caracteriza por la habilidad de dirigir, motivar e influir dentro de las posturas de una organización o grupo, cuya finalidad radica en alcanzar metas organizacionales, así mismo identifican que un líder efectivo se caracteriza por el enfoque que posee respecto al desarrollo de relaciones sólidas con sus colaboradores.

Entendiéndose, por tanto, que el liderazgo abarca un concepto mucho más amplio que el administrativo, destacando la importancia de la interacción humana y la construcción de conexiones significativas para fomentar un contexto laboral donde prima la colaboración y la productividad, subrayando que la efectividad del liderazgo no solo se mide por resultados tangibles, sino también por la capacidad de cultivar un entorno donde las relaciones laborales sean prósperas (Achua y Lussier, 2012)

En contexto se puede entender que el liderazgo se concibe como un acto de influencia, siendo el arte de guiar a otros individuos con disposición y entusiasmo, a fin de incentivar a la participación para la obtención de metas comunes, puesto que su propósito no solo es motivar y trabajar, sino hacerlo con pasión y familiaridad, donde la pasión representa energía y entusiasmo, mientras que la familiaridad refleja la experiencia y competencia técnica.

Por otro lado, la teoría X e Y de McGregor (como se citó en Achua, 2012) presenta dos perspectivas opuestas sobre la naturaleza del ser humano y su vínculo con lo laboral, ya que, por un lado, la teoría X indica que los individuos son sustancialmente perezosos

e irresponsables, requiriendo un control autocrático para ser productivas; por otro lado, la Teoría Y sostiene que los individuos son creativos, buscan la autorrealización y están dispuestos a asumir responsabilidades. En consecuencia, el autor sugiere un estilo de liderazgo más participativo y democrático. A la actualidad dichas teorías han influido en la comprensión de los estilos de gestión y liderazgo, ofreciendo perspectivas divergentes sobre cómo motivar y dirigir a los empleados en el ámbito organizacional.

Con respecto a la teoría de Liderazgo del siglo XXI, expuesta por Kotter (como se citó en Achua, 2012) propone que el liderazgo no solo se trata de las tareas y responsabilidades administrativas tradicionales, sino que también implica un estilo particular que abarca la capacidad de establecer una visión clara, alineando a las personas hacia esa visión, y motivando e inspirando a los miembros del equipo para lograr metas comunes.

Este modelo también hace hincapié en la necesidad de un equipo humano motivado que pueda convertir esa visión en realidad, de manera resumida Kotter aboga por un enfoque integral del liderazgo que incorpore tanto el contenido (las tareas y responsabilidades específicas) como el estilo (la capacidad de inspirar y motivar) para impulsar el éxito organizacional en el siglo XXI.

Aubert (2014) por su parte, define que el liderazgo gerencial se refiere a la habilidad de dirección e influencia de un individuo, dentro de un grupo con la finalidad de dar respuesta a propósitos internos de las organizaciones. A su vez, dentro de la implicancia de dichas habilidades técnicas e interpersonales, como la toma de elecciones, la distribución de actividades, la solución de problemas y la motivación del grupo, el liderazgo posee aspectos a modo de dimensiones: liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y de resultados.

Como primera dimensión se ubica el liderazgo personal, según lo que manifiesta Haro y Calvanapón (2022), es la competencia de un individuo para autodirigirse y direccionar su propia vida de manera adecuada. De igual manera, Aubert (2014), menciona que esta dimensión radica en el impulso del individuo a ser consciente de sus acciones y dirigirse internamente a ellas. Por último, es esencial para cultivar pensamientos positivos en el individuo que asume el rol de líder (Prado, 1998).

Como segunda dimensión, se encuentra el liderazgo de influencia, según la perspectiva de Haro y Calvanapón (2022), se focaliza en la habilidad de un individuo para influir en las opiniones o comportamientos de otros. Esta dimensión se enfoca en el cambio de perspectiva, motivándolos a atreverse a realizar acciones que antes no consideraba

(Aubert, 2014). En esencia suele incluir procesos en serie en los que los individuos se ven afectados por las acciones, actitudes o decisiones de otros (Topping, 2002).

El liderazgo estratégico, por otra parte, como tercera dimensión, según lo expresado por Aubert (2014), se enfoca en la capacidad de un líder para anticipar, planificar y ejecutar acciones que conduzcan a la consecución de metas a largo plazo. Para Gerras (2010) su enfoque proactivo hacia la incertidumbre mitiga riesgos y abre puertas a oportunidades de crecimiento e innovación. En esta dimensión el líder despliega habilidades para supervisar la implementación de metas a largo plazo, asegurando que cada acción esté alineada de manera precisa con los objetivos (Morrill, 2010).

Como última dimensión del liderazgo gerencial, se ubica el liderazgo de resultados, donde el líder, busca poner en práctica estrategias aplicadas anteriormente con el fin de conseguir efectos similares (Calvanapón y Haro, 2022). Para Aubert (2014) es la competencia de un líder para direccionar un equipo hacia objetivos específicos, orientados a obtener resultados positivos. La eficacia de este estilo según Smalwood et al. (2000) se refleja en la habilidad del líder para brindar inspiración, fomentando una cultura organizacional orientada al logro.

En segunda instancia se tiene la conceptualización de equipo, el cual se entiende como un fenómeno social, debido a que posee rasgos del cúmulo de integrantes que lo compone, asimismo desde la perspectiva de la gestión se entiende como la agrupación de conocimientos y actitudes con el fin de incrementar la eficiencia del equipo, con lo antes mencionado se puede aseverar que, el trabajo en equipo se puede entender como el conjunto de destrezas que incluyen la rápida adecuación en nuevos grupos con el fin de ejecutar actividades, además de propiciar un ambiente de diálogo constructivo con el fin de exponer de manera convincente las opiniones de los integrantes, asimismo integra la facultad de reasignar roles en función a las metas o la facultad de contener incidencias y ambiciones del grupo o de la organización (Karavaev y Soboleva, 2020).

Igualmente, se trata de una competencia que atraviesa diferentes ámbitos y relaciones interpersonales, y es esencial tener una comprensión clara de ella, ya que no solo ocupa un lugar destacado en el conjunto de habilidades básicas, sino que también se revela como una habilidad invaluable en el entorno empresarial; su propósito radica en cultivar habilidades tanto interpersonales como cognitivas, fomentando la construcción colectiva de conocimiento; es posible reconocer que dicho enfoque colaborativo contribuye a

formar profesionales más competitivos y mejora el desempeño de los colaboradores, por tanto, resulta imperativo perfeccionar esta habilidad, ya que está intrínsecamente vinculada al desarrollo y fortalecimiento de otras destrezas (Sánchez y Ñañez, 2021).

Esta agrupación de individuos permite la ejecución de actividades complicadas de forma simultánea, las cuales son poco probable que se ejecuten individualmente siendo necesaria la interacción de todos los individuos, además que permite la reducción de la ansiedad ocasionada por la participación en grupos más reducidos, propicia un ritmo laboral estable, perfecciona el sentido de responsabilidad y estimula la creación de equipos (Gallejo y Torres, 2022).

Tras analizar las conceptualizaciones previas se opta por la postura proporcionada por Haro y Calvanapón (2022) quien asevera que el trabajo en equipo se entiende como un cúmulo de individuos que conservan como propósito el alcance o logro de metas en común. Implicando combinar habilidades individuales, comunicación efectiva, coordinación de esfuerzos para lograr resultados que superen las capacidades individuales de cada miembro.

Según Adams et al. (2017), un trabajo en equipo efectivo debe poseer varias características esenciales. En primer lugar, el equipo debe establecerse en función de una meta frecuente, que define su misión dentro de la compañía. Además, es crucial que los objetivos sean concisos, claros en cuanto a los resultados requeridos y las actividades designadas. Se recalca que, la compañía también debe garantizar condiciones de seguridad psicológica, creando un ambiente de familiaridad y respeto entre los partícipes del equipo, es fundamental que los roles estén claramente definidos, de modo que cada miembro sepa qué debe hacer y qué se espera de ellos.

Una comunicación madura es igualmente importante, manifestándose en la colaboración a través de la exposición y aclaración de ideas, de modo que, para resolver conflictos, debe existir un procedimiento específico, que no solo facilite la solución de problemas, sino que también fortalezca la relación entre los miembros y explore alternativas para mejorar el proceso; finalmente, debe fomentarse una interdependencia responsable, asegurando una dependencia mutua entre los miembros para cumplir con la calidad del trabajo en las actividades asignadas

Según Haro y Calvanapón (2022) dice que el trabajo en equipo se desglosa en cinco dimensiones primordiales: la comunicación, confianza, participación, compromiso y coordinación, con las cuales pretende medir el constructo.

Como primera dimensión se ubica la comunicación, la cual es conocida como la acción interactiva de los integrantes del equipo, donde el conocimiento e intercambio de ideas es relevante y vital (Haro y Calvanapón, 2022). Se entiende como un intercambio dinámico, versátil e interminable la cual acompaña al ser humano contribuyendo a la formulación de los propósitos (Contreras y Garibay, 2020).

En segundo lugar, se encuentra la dimensión denominada confianza, la cual se considera como la facultad capaz de otorgar seguridad a una coalición de trabajo (Haro y Calvanapón, 2022). Según Acosta et al. (2021) afirman que es un recurso imperativo para que las organizaciones alcancen sus propósitos.

En tercer lugar, se ubica, la dimensión participación, la cual se entiende como la colaboración e intervención de la unidad laboral en búsqueda de alcanzar los propósitos de la entidad (Haro y Calvanapón, 2022). Puede entenderse como el grado en el cual los empleados se involucran activamente en actividades dentro de la organización (Neffa, 2020). Por último, Jiménez (2021) señala que la participación laboral se refiere al compromiso compartido entre los empleados y la organización para lograr metas comunes.

Adicional a ello encontramos la dimensión compromiso, que se define como el deber mismo que puede ser delegado por otros o autoasignado en función a los propósitos designados (Haro y Calvanapón, 2022). Según Estrada y Mamani (2020) esta se considera como la fuerza referente que conlleva a la determinación particular e implicación con una institución.

Finalmente, como última dimensión se ubica la coordinación, que se define como el proceso donde al equipo de trabajo se concibe como una totalidad, en la cual el grado de coherencia que instituyen, asistirán a sus hallazgos (Haro y Calvanapón, 2022). Por otro lado, tiene como propósito la gestión de tareas particulares para cada colaborador de la compañía, lo que propicia la eliminación de actividades duplicadas (Erazo y Pineda, 2021).

### **Materiales y métodos**

El tipo de investigación fue de tipo básica debido a que se concentró en el conocimiento teórico de datos previamente analizados; no obstante, se mantuvo la premisa que se debe incrementar dicha información en cierta medida aportando a la comunidad científica. De igual manera, el diseño fue no experimental de corte transversal, debido a que la indagación se efectuó en una única instancia, evitando un control recurrente. Por otro lado, el enfoque del presente estudio fue cuantitativo, debido a que

se pretendió enfocar la comprensión de un fenómeno en particular por medio del análisis de datos numéricos. Por último, la presente investigación corresponde a un nivel correlacional, puesto que se buscó comprender cómo interactúa un constructo con respecto al otro y la fuerza de la correlación entre las mismas (Arias, 2020).

Respecto a la población, se considera finita debido a que estuvo conformada por 150 servidores públicos de una municipalidad distrital. La muestra estuvo constituida por 109 participantes, pertenecientes al capital humano de dicha entidad. Como criterios de inclusión se consideraron a los colaboradores presentes de áreas administrativas que hayan otorgado su consentimiento para participar en la indagación los cuales contaban con un contrato laboral vigente mayor a los 3 meses de duración. Se excluyeron individuos sin consentimiento firmado, personal tercerizado o de áreas no relacionadas, aquellos con contratos temporales y ausentes durante la investigación debido a su naturaleza transversal. Por último, se obtuvo un muestreo probabilístico, aleatorio simple ya que los individuos presentaron iguales posibilidades de ser seleccionados.

Como parte de la técnica para la extracción de data se consideró a la encuesta aplicada de forma indirecta a través de un instrumento, el cual fue proporcionado por los autores Haro y Calvanapón (2022) que se encuentra constituido por 22 interrogantes, mismos que se desglosan en dos grupos, 11 para la dimensión de liderazgo gerencial y 11 para el trabajo en equipo; a su vez se tiene que la primera variable se divide en liderazgo personal (3 ítems) liderazgo de influencia (3 ítems) liderazgo estratégico (3 ítems) y por último liderazgo de resultados (2 ítems); por otro lado, el constructor de trabajo en equipo se desglosó en comunicación (2 ítems) confianza (2 ítems) participación (2 ítems) compromiso (2 ítems) y coordinación (3 ítems). De igual manera, se aplicó una prueba piloto sometiendo los resultados a la técnica Alfa de Cronbach para comprobar la confiabilidad, se evidenció un valor de 0.926, lo cual se considera una alta confiabilidad debido a que el valor máximo se aproxima a 1, denotando que los resultados son veraces y fiables.

Por otro lado, correspondiente a la validación de los instrumentos, se cotejó por medio del procesos de validación por jueces, expertos en el tema con el fin de certificar que comprende todos los componentes que son fundamentales y suprimir los no deseables; propiciando asegurar que el instrumento contenga relevancia y que permita evaluar los constructos.

Respecto al procedimiento, para el presente desarrollo de los hallazgos de la investigación se llevó a cabo 4 etapas, donde en primera instancia el instrumento contó

con la validación por juicio de expertos, seguido a ello se efectuó la administración del instrumento a los servidores públicos de la municipalidad que hayan otorgado su consentimiento informado, de igual manera se procedió a tabular los datos recolectados para clasificar y organizar la información en el software Excel con el objetivo de ordenar los datos según las dimensiones y variables correspondientes; en último lugar dichos datos se traspusieron en el programa IBM SPSS V.26. con los cuales se efectuaron los procesos estadísticos necesarios para alcanzar los objetivos tanto descriptivo como inferenciales.

Respecto al método de análisis de datos, se requirió el uso del software IBM SPSS 26, sobre dos análisis, en primera instancia se realizó la estadística descriptiva y su respectiva baremación con el fin de observar la variable en niveles, por otro lado, para el análisis inferencial se inició con la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov por la naturaleza de la muestra superior a 50 partícipes, bajo el propósito de identificar la proveniencia y robustez de los datos recopilados. Posteriormente, se procedió con la ejecución de la prueba de correlación bilateral Spearman, ya que los datos son no paramétricos.

## Resultados y discusión

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024.

**Tabla 1**

*Relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo*

			Liderazgo gerencial	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

En la Tabla 1, se comprueba la existencia de una correlación entre los constructos pues el p valor es  $<0.05$  admitiendo la hipótesis alterna, además dicha correlación es moderada y positiva reflejado por un  $Rho=0.553$ . Esto permite tener un panorama más amplio del campo de estudio, del cual se puede aseverar que a medida que se acreciente el liderazgo gerencial dentro de la institución pública, el trabajo en equipo de los funcionarios también

se verá incrementado, de modo que al tener una mejor guía por parte de la directiva, los empleados podrán saber de forma precisa cuáles son sus funciones y trabajar en pro de los objetivos de la institución de manera eficiente, maximizando las relaciones interpersonales, esto resulta en que al aunar los esfuerzos de los servicios en grupos de trabajo, se agilizan los procesos alcanzando la eficiencia operativa. Esto guarda relación con lo alcanzado por Muhammad (2020) quien encontró que existe una correlación entre el liderazgo y el trabajo en equipo, además asevera que dicha relación es positiva y fuerte; asimismo, sostiene que un directivo con buenas habilidades de liderazgo fungirá como centro de operaciones, distribuyendo las responsabilidades y orientando los procesos de los subordinados, maximizando el trabajo en equipo. Además, es reforzado por Pérez y Rivera (2021) quienes aseveran que, a medida que los directivos empleen adecuadamente su liderazgo en pro del beneficio de la compañía y de sus subordinados, el trabajo en equipo será eficiente, este panorama se vislumbra al determinar la existencia de una correlación fuerte y significativa entre dichas variables. Lo cual se puede contrastar con lo hallado por Oh et al. (2019) pues, si bien se encontró una correlación baja y positiva entre las variables, únicamente se vinculan en un grado bajo en comparación con los resultados de la presente investigación, que se consideran fuertes, esto puede ocurrir debido a que la organización en la que el autor realizó su estudio tenía problemas más remarcados en comparación con el lugar de estudio presentada en esta indagación. Esto se refuerza con Achua y Lussier (2012), quienes afirman que el liderazgo gerencial fomenta la competencia dentro de la compañía mediante la certeza y el compromiso recíproco entre directivos y subordinados, motivándolos a alcanzar objetivos.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre el liderazgo personal y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024.

**Tabla 2**

*Relación entre la dimensión liderazgo personal y el trabajo en equipo*

			Liderazgo personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo personal	Coefficiente de correlación	1,000	,269**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	109	109
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,269**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	109	109

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

En la Tabla 2, se corrobora que existe una correlación positiva y baja entre el liderazgo personal y el trabajo en equipo expresado por un  $Rho=0.269$ , asimismo se identifica como altamente significativo al ostentar un p valor de 0.05 el cual al ser menor o igual de 0.05 es significativo, se puede afirmar que, dentro de una institución pública, a medida que se perfeccione el liderazgo personal, se podrá acrecentar el trabajo en equipo de los subordinados de la institución. Lo que se encuentra estrechamente ligado con lo descubierto por Haro y Calvanapón (2022) quienes de igual manera pudieron alcanzar un índice de correlación bajo y positivo entre las variables, además de ser considerado altamente significativo. Esto se relaciona con lo hallado por Pereyra et al. (2022) quien asevera que el liderazgo personal se vincula de forma positiva y significativa con el ambiente corporativo, el cual dentro de sus componentes posee al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, de modo que, a partir de una buena gestión de liderazgo, se implementaron estos factores y, por ende, existirá un mejor clima. Asimismo, Ramírez y Puican (2022) encontraron que existe una correlación fuerte y significativa entre el liderazgo personal y la competitividad laboral, siendo relevante con el trabajo en equipo, pues la competitividad laboral es el resultado de la agrupación de los esfuerzos de los subordinados, lo que se resume en un trabajo en equipo efectivo. Se puede confirmar que el liderazgo personal es imperativo para la consecución del trabajo en equipo debido a su capacidad de influir positivamente, de modo que un líder que proyecta confianza y demuestra habilidades efectivas establece una interacción fluida (Prado, 1998).

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre el liderazgo de influencia y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024.

**Tabla 3**

*Relación entre la dimensión liderazgo de influencia y el trabajo en equipo*

			<b>Liderazgo de influencia</b>	<b>Trabajo en equipo</b>
Rho de Spearman	Liderazgo de influencia	Coefficiente de correlación	<b>1,000</b>	<b>,441**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Trabajo en equipo	N	109	109
		Coefficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

Visualizando la Tabla 3, se puede admitir la  $H_a$  y desestima la  $H_o$  pues existe una correlación moderada y positiva entre la dimensión del constructo 1 y el segundo

constructo denotado por  $Rho=0.441$ , igualmente se considera significativo debido al  $p = 0.000$ . Lo que nos permite aseverar que en el grado en que el liderazgo de influencia se vea incrementado, el trabajo en equipo lo hizo en igual medida. De igual manera se relaciona con lo encontrado por Haro y Calvanapón (2022) quienes de manera similar pudieron alcanzar una correlación positiva y baja entre los constructos evaluados, además de ser considerado altamente significativo. En contraste a lo antes mencionado, se tiene lo alcanzado por Jack et al. (2020) quienes determinaron que existe una correlación inversa entre el liderazgo autoritario y el desempeño del trabajo en equipo, lo que se relaciona con los hallazgos, pues al igual que el liderazgo de influencia, se utiliza una postura de poder para hacer que el equipo realice funciones dentro de la compañía de manera efectiva, pero se demuestra que esto puede ser contraproducente al presentar este tipo de relación. De igual manera, Kiran y Ghazi (2020) sostienen que el liderazgo autoritario tiene una correlación inversa con la competitividad de la empresa, lo que refuerza la idea de que un liderazgo en el cual la presión sea ejercida desde una postura de poder para la ejecución de actividades retrasa en mayor medida el desempeño de la compañía en lugar de favorecerlo. Por lo que se puede aseverar que, a grandes rasgos, el liderazgo de influencias se vincula con el trabajo en equipo, pues estos pueden fomentar un ambiente colaborativo al alentar la contribución activa de la totalidad de los miembros del equipo, además, utilizan su capacidad para persuadir y motivar a los demás, promoviendo así la cooperación y el intercambio de ideas (Topping, 2002).

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024.

**Tabla 4**

*Relación entre la dimensión liderazgo estratégico y el trabajo en equipo*

			Liderazgo estratégico	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

En la Tabla 4, se aprecia que existe una correlación positiva y moderada entre los constructos denotado por un  $Rho=0.556$ , el cual se considera altamente significativo pues

el índice de significancia bilateral es menor a 0.05. lo que refleja que dentro de la institución, si un líder logra proyectar sus tácticas y estrategias de manera clara, el trabajo en equipo de los funcionarios será más óptimo, pues tendrán un panorama claro de las acciones a seguir para alcanzarlo. Asimismo se vincula con lo hallado por Alkheyi et al. (2020) quienes determinaron que existe una correlación baja y positiva entre el liderazgo estratégico y la efectividad del trabajo en equipo, lo que sugiere que existen muchas oportunidades para que los ejecutivos aumenten su utilidad de prácticas de liderazgo estratégico, las cuales servirán para mejorar la efectividad del equipo haciendo uso de estrategias como el intercambio de conocimiento directo. Asimismo, Haro y Calvanapón (2022) encontraron que existe una correlación positiva entre el liderazgo estratégico y el trabajo, no obstante, esta es baja, además, se considera altamente significativa, alcanzando la misma conjetura que en el presente estudio se planteó. De igual manera, Pereyra et al. (2022) aseveran que existe una correlación positiva y moderada entre el liderazgo estratégico y el clima organizacional, lo cual se vincula con trabajo en equipo, pues el clima organizacional es la percepción de los colaboradores con sus alrededores por lo que se puede inferir que, a medida que haya una óptima planificación estratégica, el trabajo en equipo será más efectivo y, por ende, el clima organizacional será más favorable. La relevancia de este tipo de liderazgo recae en que, al proporcionar una visión clara, dirección efectiva y alineación con los objetivos, se optimizan los procesos agrupando a los equipos en una sola dirección, permitiendo una gestión eficaz. (Gerras, 2010).

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión liderazgo de resultados y el trabajo en equipo*

			Liderazgo de resultados	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo de resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Trabajo en equipo	N	109	109
		Coefficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

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

En la Tabla 5, se observa que al encontrar un p valor  $<0.05$  se asiente la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula, además la correlación es positiva y moderada pues el Rho fue de 0.551, lo que se encuentra estrechamente ligado con lo encontrado por Fernández y Pérez (2019) quienes encontraron que existe una correlación entre las variables, la cual, si bien es baja, sirve para vislumbrar el campo de estudio en el cual se ve que la calidad de los resultados de liderazgo permite una optimización en el trabajo en equipo, puesto que los subordinados ven sus esfuerzos plasmados en resultados tangibles u observables. Asimismo, Haro y Calvanapón (2022) lograron alcanzar un resultado similar, pues determinaron que existe una correlación entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo, siendo esta positiva y baja, además de ser altamente significativa, permitiendo admitir las conjeturas establecidas. Sumado a ello, Ramírez y Puican (2022) aseveran que el liderazgo de resultados se vincula con la competitividad de forma positiva y moderada, lo que permite inferir que, al alcanzar la competitividad por medio del trabajo en equipo de los subordinados, un buen liderazgo en el cual se demuestren las metas o resultados ofrecerá una dirección a los mismos, favoreciendo su desarrollo. De modo que se puede aseverar que un líder centrado en resultados establece metas claras para el equipo, lo que permite mantener a todos enfocados, aumentando la productividad y la eficiencia además de fomentar un sentido de responsabilidad en el equipo (Smalwood et al., 2000).

### **Conclusiones**

Existió una correlación positiva y significativa entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo dentro de la institución pública, de modo que, los líderes que demuestran habilidades gerenciales efectivas, como la influencia y la estrategia, fomentan un ambiente colaborativo y de alta productividad entre los miembros del equipo; evidenciando que un liderazgo bien implementado es imperativo para el perfeccionamiento de la cohesión y el rendimiento del equipo en el contexto organizacional.

El liderazgo personal, que incluye la capacidad para resolver problemas y motivar ante dificultades, tuvo una correlación significativa en la dinámica del equipo, pues los líderes que sobresalen en estas áreas tienden a promover una mejor comunicación y familiaridad entre los integrantes del equipo, lo cual es fundamental para alcanzar objetivos comunes.

Existió una asociación moderada y positiva entre el liderazgo de influencia y el trabajo en equipo; es decir, los líderes que utilizan su capacidad para persuadir y motivar

efectivamente logran crear un ambiente colaborativo, incentivando la participación activa y la compartición de opiniones entre los integrantes del equipo.

Existió la correlación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo, la cual fue moderada pero significativa, demostrando que cuando los líderes planifican claramente sus estrategias y tácticas, el equipo responde de manera más coordinada y eficiente, alineando sus esfuerzos hacia los objetivos organizacionales

Se confirmó la existencia una relación positiva y significativa entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de modo que, los líderes orientados a resultados mejoran la organización y la capacidad de solución de problemas dentro del equipo, lo que a su vez optimiza el rendimiento colectivo y la consecución de metas

### **Recomendaciones**

En primera instancia se sugiere que las compañías inviertan en el perfeccionamiento de prácticas de liderazgo que fomenten la colaboración y la coordinación efectiva entre los equipos, esto puede incluir talleres de formación en liderazgo que promuevan el diálogo, la resolución de incidencias y la instauración de metas claras.

Los líderes refuercen constantemente la importancia de la colaboración y la interdependencia dentro de los equipos, esto puede lograrse por medio de que los líderes se centren en establecer un ejemplo sólido de compromiso, empatía y comunicación efectiva para inspirar un sentido de unidad y propósito entre los miembros del equipo.

Asimismo, los directivos deben desarrollar habilidades de influencia que faciliten la motivación y la inspiración de sus equipos, por medio del reconocimiento y recompensa de los subordinados en el trabajo en equipo, permitiendo así proporcionar una retroalimentación constructiva y actuar como un catalizador para el cambio positivo dentro de la mecánica del equipo.

De igual manera, es indispensable que los líderes establezcan diversas estrategias de gestión como la elaboración de un manual de funciones concreto en el cual se detallen responsabilidades de los subordinados con el cual se pueda tener un mayor orden organizacional, el cual conlleve a que los equipos de trabajo sean más eficientes

En última instancia, los directivos deben establecer objetivos claros y alcanzables que fomenten la contribución entre los integrantes del equipo, esto se puede alcanzar por medio de la alineación de los propósitos particulares con las metas del equipo y la compañía.

## Referencias

- Achua, C., & Lussier, R. (2012). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México D.F.: Editorial Cengage Learning.  
<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Acosta, H., Inostroza, R., & Vasquez, M. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología*, 30(1) 1-17.  
<https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Adams, S., Duque, D., & Ruiz, B. (2017). Efectividad de los equipos de mejora. Caso de estudio: Sector concesionarios de vehículos automotores en la ciudad de San Cristóbal, estado Táchira, Venezuela. *Vision Gerencial*(2), 261-273.  
<https://doi.org/10.53766/VIGEREN>
- Alkheyi, A., Ameen, A., Hossain, M., Hewedi, M., Khalifa, G., & Nasir, N. (2020). Strategic Leadership Practices on Team Effectiveness: The Mediating Effect of Knowledge Sharing in the UAE Municipalities. *Academic Leadership*, 21(3), 99-112. <https://acortar.link/rvE8M>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis, guía para la elaboración*. Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú.  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Aubert, G. (2014). *Reflexiones sobre el liderazgo* (Vol. I). Grupo Desarrollo Humano.
- Barreto, A., Espinoza, A., Olmos, D., & Ramos, C. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Callao, M., & Malca, A. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(5).  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.949](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.949)
- Cannice, M., Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración una perspectiva Global y Empresarial*. México D.F: Mc Graw Hill.

- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 27. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Contreras, O., & Garibay, N. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *InMediaciones de la Comunicacion*, 15(2) 43-70. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Erazo, J., & Pineda, V. (2021). La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. *Fundacion Koinonia*, 6(12) 37-68. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1272>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1) 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Gallejo, M., & Torres, N. (2022). Evaluación del trabajo en equipo en Educación Primaria. Estudio en España y México. *Revista Educación*, 46(1), 1-16. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44258>
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(1), 155-174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Gerras, S. (2010). *Strategic Leadership Primer 3rd Edition*. Pennsylvania: United States Army War College.
- Gómez, P., Mamani, J., Pancca, V., & Tintaya, C. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(3), 20-32. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.03.002>
- Haro, M., & Calvanapón, F. (2022). Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe. *SCIENDO*, 25(3), 269-275. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.032>
- Jack, J., Xiao, P., Haiyang, L., Satoshi, A., & Zheng, W. (2020). We have emotions but can't show them! Authoritarian leadership, emotion suppression climate, and


- team performance. *Human relations*, 1-30.  
<https://doi.org/10.1177/0018726720908649>
- Jiménez, T. (2021). *La participación de los trabajadores maduros en el ámbito sindical*. Comares. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/88288>
- Karavaev, N., & Soboleva, E. (2020). Characteristics of the Project-Based Teamwork in the Case of Developing a Smart Application in a Digital Educational Environment. *European Journal of Contemporary Education*, 9(2), 417-433.  
<https://doi.org/10.13187/ejced.2020.2.417>
- Kiran, S., & Ghazi, S. (2020). Narcissism personality trait and performance: task-oriented leadership and authoritarian styles as mediators. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 280-293. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2019-0399>
- Kourtesopoulou, A., & Kriemadis, A. (2020). Exploring the influence of Outdoor Management Development (OMD) program on leadership and teamwork competencies. *Journal of Adventure Education and Outdoor Learning*, 1-14.  
<https://doi.org/10.1080/14729679.2020.1784763>
- Morrill, R. (2010). *Strategic Leadership*. Plymouth: American Council on Education.
- Mughal, M. (2020). El impacto del liderazgo, el trabajo en equipo y el compromiso de los empleados en el desempeño de los empleados. *Revista Saudita de Estudios de Gestión y Negocios*, 5(3), 233-244.  
<https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i03.008>
- Muhammad, U. (2020). The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 233-244.  
<https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i03.008>
- Neffa, J. (2020). *La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas*. Universidad Nacional de Moreno. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/146816>
- Oh, J., Lee, H., & Zo, H. (2019). The Effect of Leadership and Teamwork on ISD Project Success. *Journal of Computer Information Systems*, 1(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1566804>

- Pereyra, E., Rey de Castro, D., & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1). <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Perez, C., & Fernandez, J. (2019). Quality of Leadership and Organizational Climate in a Sample of Spanish Workers. The Moderation and Mediation Effect of Recognition and Teamwork. *International journal of environmental research and Public Health*, 17(32), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010032>
- Perez, K., & Rivera, K. (2021). *Liderazgo gerencial y su relación con el trabajo en equipo en la EPS Marañón S.A., Jaén, Cajamarca - 2021*. [Tesis de pregrado- Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84230>
- Prado, L. (1998). *Liderazgo y Gestión del personal*. Fundación OSDE.
- Ramirez, A., & Puican, V. (2022). Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 373-384. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.345>
- Rojas, C., Calderón, P., Moscoso, K., & Nieva, M. (2021). El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista Publicando*, 8(31), 96-106. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2237>
- Salcedo, J. (agosto de 2022). Cultura política, cultura organizacional y liderazgo gerencial desde la perspectiva de la complejidad. 81-97. <https://doi.org/10.15649/2346030X.2933>
- Sánchez, A., Cruz, O., Sánchez, F., & Cueva, E. (2022). Competencias directivas en municipalidades en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1183-1195. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.21>
- Sanchez, R., & Ñañez, M. (2021). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *PURIQ*, 4(265), 1-16. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>
- Smalwood, N., Ulrich, D., & Zenger, J. (2000). *Liderazgo basados*. Ediciones Gestión.
- Topping, P. (2002). *Managerial Leadership*. McGraw-Hill.

Torres, M., Quevedo, M., & Quezada, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3) 748-778.  
<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

## Anexos

## Anexo 1: Carta de la autorización de la empresa



Municipalidad Distrital de  
**LA VICTORIA**

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA  
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE  
JUNÍN Y AYACUCHO"

La Victoria, 12 de Marzo del 2024

**CARTA N.º 255-2024-MDLV/URH**

Joven  
José Enrique Tocto Ruiz  
Estudiante del X Ciclo – Escuela de Administración de Empresas  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
Chiclayo

REF.: Exp. 13609-2024/TD - 18 de Marzo 2024


Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo en nombre de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de La Victoria – Chiclayo - Lambayeque, que represento y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que de acuerdo al documento de la referencia en la que solicita permiso para realizar su trabajo de investigación - tesis "Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la municipalidad de la Victoria, 2024", se le AUTORIZA dicho permiso para que acceda a las instalaciones de la municipalidad y pueda aplicar sus instrumentos (encuesta), con fines netamente académicos.

Asimismo, deberá dejar copia de los instrumentos a utilizar para el desarrollo de su tesis.

Sin otro particular, me despido de Ud.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA

Abg. Sara Cecilia Villegas Sernaque  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

c.c.  
Archivo.

CIUDAD DE PROGRESO

Av. Unión N° 1696, La Victoria - Chiclayo  
[gob.pe/munilavictoria-chiclayo](http://gob.pe/munilavictoria-chiclayo)
[munilavictoriachiclayo](https://www.facebook.com/munilavictoriachiclayo)
[imagenmunilavictoria@gmail.com](mailto:imagenmunilavictoria@gmail.com)

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Nº	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Respuesta
	1	2	3	4	5	Alternativas
<b>VI. Liderazgo gerencial</b>						
<b>D1. Liderazgo personal</b>						
1	¿Considera usted que el gerente tiene iniciativa propia para resolver problemas que se presentan en una municipalidad distrital?					
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 una municipalidad distrital?					
<b>D2. Liderazgo de influencia</b>						
4	¿El gerente dialoga con usted constantemente sobre su labor y cómo podría mejorarlo?					
5	¿El gerente les tiene confianza?					
6	¿Usted se siente a gusto laborando con el gerente?					
<b>D3. Liderazgo estratégico</b>						
7	¿Usted tiene conocimiento de la misión, visión y los documentos de gestión de una municipalidad distrital?					
8	¿El gerente les delega actividades en conjunto de forma equitativa para lograr los objetivos de una municipalidad distrital?					
9	¿El gerente les brinda las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones?					
<b>D4. Liderazgo de resultados</b>						
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?					
<b>V2. Trabajo en equipo</b>						
<b>D1. Comunicación</b>						
12	¿Considera usted que ser comprensivo entre compañeros genera buena comunicación en el equipo de trabajo?					
13	¿Considera usted que la comunicación es un componente esencial para lograr los objetivos de la municipalidad?					
<b>D2. Confianza</b>						
14	¿Tiene usted la seguridad de que la confianza es importante en el desarrollo de su trabajo?					
15	¿Usted se siente en confianza con los miembros de su equipo trabajo?					
<b>D3. Participación</b>						

---

16 ¿Considera usted que los integrantes de los equipos colaboran a la toma de decisiones mediante opiniones y sugerencias?

17 ¿Los miembros de los equipos se integran sin ninguna complicación?

**D4. Compromiso**

18 ¿Los miembros del equipo se comprometen con su trabajo para lograr los objetivos de la municipalidad?

19 ¿Considera usted que existe compromiso individual cuando se asignan responsabilidades durante el trabajo en equipo?

**D5. Coordinación**

20 ¿Considera usted que el gerente debe trabajar coordinadamente para el cumplimiento de los objetivos?

21 ¿Considera usted que el trabajo en equipo influye en obtener buenos resultados?

22 ¿Usted se siente satisfecho con los resultados que obtiene al trabajar en equipo?

---

### Anexo 3: Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024			Iniciativa para resolver problemas	
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>	Liderazgo gerencial	Liderazgo personal	Capacidad de exposición de propuestas Motivación ante dificultades Retroalimentación sobre el jefe	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Corte: Transversal Población: 150 colaboradores Muestra: 109 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Análisis de datos IBM SPSS V26.
¿Cuál es la relación entre el liderazgo personal y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo personal y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024		Liderazgo de influencia	Confianza	
				Liderazgo estratégico	Conocimiento Delegación de tareas Recursos para la realización de tareas	
				Liderazgo de resultados	Organización orientada a objetivos Capacidad de solución de problemas	
¿Cuál es la relación entre el	Determinar la relación entre el	Existe relación significativa entre	Trabajo en equipo	Comunicación	Comprensión entre los compañeros	

liderazgo de influencia y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024?	liderazgo de influencia y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024 Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	el liderazgo de influencia y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024 Existe relación significativa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	Confianza	Importancia de la comunicación Seguridad Confianza interpersonal Colaboración en la toma de decisiones
¿Cuál es la relación entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	Existe relación significativa entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	Participación	Integración
¿Cuál es la relación entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	Existe relación significativa entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	Compromiso	Compromiso en equipo orientado a los objetivos Compromiso individual orientado a los objetivos Capacidad de coordinación directiva
¿Cuál es la relación entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	Existe relación significativa entre el liderazgo de resultados y el trabajo en equipo de los colaboradores de una municipalidad distrital, 2024	Coordinación	Orientación del trabajo en equipo a los resultados Satisfacción

#### Anexo 4: Matriz de operacionalización de variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA		
<b>Liderazgo gerencial</b>	Se entiende como la facultad de un directivo para orientar, incentivar y guiar a un equipo hacia la consecución de los propósitos corporativos (Haro y Calvanapón, 2022).	Liderazgo personal	Iniciativa para resolver problemas	1	Escala ordinal, con modelo Likert de cinco puntos: (Totalmente en desacuerdo, 1); (En desacuerdo, 2); (Ni en desacuerdo ni de acuerdo, 3); (De acuerdo, 4); (Totalmente de acuerdo, 5).		
			Capacidad de exposición de propuestas	2			
		Liderazgo de influencia	Motivación ante dificultades	3			
			Retroalimentación sobre el jefe	4			
		Liderazgo estratégico	Confianza	5-6			
			Conocimiento	7			
		Liderazgo de resultados	Se entiende como una agrupación de individuos con el propósito de conseguir metas comunes. Implicando la agrupación de destrezas particulares, la comunicación efectiva, la coordinación de esfuerzos para lograr resultados que superen las capacidades individuales de cada miembro (Haro y Calvanapón, 2022).	Comunicación		Delegación de tareas	8
						Recursos para la realización de tareas	9
				Confianza		Organización orientada a objetivos	10
						capacidad de solución de problemas	11
Participación	Comprensión entre los compañeros			12			
	Importancia de la comunicación			13			
Compromiso	Se entiende como una agrupación de individuos con el propósito de conseguir metas comunes. Implicando la agrupación de destrezas particulares, la comunicación efectiva, la coordinación de esfuerzos para lograr resultados que superen las capacidades individuales de cada miembro (Haro y Calvanapón, 2022).	Participación	Seguridad	14			
			Confianza interpersonal	15			
		Compromiso	Colaboración en la toma de decisiones	16			
			Integración	17			
Coordinación	Se entiende como una agrupación de individuos con el propósito de conseguir metas comunes. Implicando la agrupación de destrezas particulares, la comunicación efectiva, la coordinación de esfuerzos para lograr resultados que superen las capacidades individuales de cada miembro (Haro y Calvanapón, 2022).	Compromiso	Compromiso en equipo orientado a los objetivos	18			
			Compromiso individual orientado a los objetivos	19			
		Coordinación	Capacidad de coordinación directiva	20			
			Orientación del trabajo en equipo a los resultados	21			
			Satisfacción	22			

**Anexo 5: Validación de instrumentos por juicio de expertos**

Observaciones:

.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez validador.**

**Dr. / Mg:** Mg. Roberto Anchorena Roggeroni

**DNI:** 17543676

**Especialidad del experto:**

Dirección de empresas

05 de abril del 2024



.....  
**Firma del Experto**

Observaciones:

Instrumento aplicable para los fines de la investigación

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable ( x )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez validador.**

Dr.: Campos Trigoso Jonathan Alberto

DNI: 45861852

**Especialidad del experto:**

Agronegocios Sostenibles y cadenas de valor

.....  
.....

10 de abril del 2024



Firma del Experto



Observaciones:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- Aplicable (  )
- Aplicable después de corregir (  )
- No aplicable (  )

**Apellidos y nombres del Juez validador.**

**Dr. / Mg:** Diana Noelia Fernández Castañeda

**DNI:** 42678893

**Especialidad del experto:**

Administración de Empresas

13 de abril del 2024



.....  
**Firma del Experto**

Observaciones:

No tengo ninguna observación  
al instrumento elaborado.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable  (X)

Aplicable después de corregir  ( )

No aplicable  ( )

Apellidos y nombres del Juez validador.

Dr./ Mg: MARTÍN MARGA Ruiz

DNI: 16760795

Especialidad del experto:

Magister en Gestión Educativa  
con especialización en  
Finanzas

..... de ..... del 202

.....

Firma del Experto

Observaciones:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable  |  
Aplicable después de corregir  |  
No aplicable  |

**Apellidos y nombres del Juez validador.**

Dr. / Mg: Eduardo Casero-Matute D.

DNI: 41835020

**Especialidad del experto:**

Dirección de Marketing y Gestión Comercial  
.....  
.....

.....de.....del 202

Eduardo Casero-Matute

Firma del Experto