



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El Trabajo en Equipo y Productividad de los Colaboradores de
la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORES:

Mendoza Gaviria, Karla Ivonne (orcid.org/0000-0002-2043-3490)
Pinedo Garcia, Cinthya Viotti (orcid.org/0000-0002-8134-2445)

ASESORA:

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena (orcid.org/0000-0003-1835-3456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por regalarnos la vida, a nuestras madres y nuestros hermanos por su amor incondicional y por ser el pilar en lo que somos profesionalmente, por habernos inculcado valores; la humildad y el respeto que nos caracteriza a ellos nuestra dedicación especial.

A nuestros hijos, por su cariño, ternura y por ser la inspiración de nuestro desarrollo profesional.

Karla y Cinthya

Agradecimiento

Gracias a Dios.

A todas nuestras amistades que han sido importantes para nosotros durante todo este tiempo.

A nuestra Asesora Mg. Gimena Paredes Ramírez, por su instrucción y entrega en nuestro trabajo de investigación. A nuestros progenitores, que siempre nos han facilitado su apoyo incondicional a través del tiempo, a quienes debemos gratitud por haber alcanzado este logro profesional, por todo su esfuerzo y dedicación para formarnos académicamente.

Las autoras

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización:.....	14
3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis	
15	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y	
confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
Anexos.....	44

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha del instrumento trabajo en equipo.....	17
Tabla 2 Ficha del instrumento productividad.....	17
Tabla 3 Validez de variables	18
Tabla 4 Confiabilidad de variable	18
Tabla 5 Confiabilidad del número de preguntas	19
Tabla 6 Confiabilidad de variable	19
Tabla 7 Confiabilidad.....	19
Tabla 8 Información sociodemográfica.....	22
Tabla 10 Análisis descriptivo de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones	23
Tabla 11 Análisis descriptivo de la variable productividad y sus dimensiones	24
Tabla 12 Prueba de normalidad variables y dimensiones	25
Tabla 13 Relación entre el trabajo en equipo y productividad	26
Tabla 14 Relación entre el contexto empresarial y productividad	27
Tabla 15 Relación entre la composición y productividad.....	28
Tabla 16 Relación entre el proceso laboral y productividad	29
Tabla 17 Edad: Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo	29
Tabla 18 Sexo: Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa.	30

Índice de figuras

Figura 1 Diseño no experimental.....	13
--------------------------------------	----

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, de alcance descriptiva correlacional y de diseño no experimental. La muestra fue de 30 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios. Los resultados fueron: Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y la productividad, contexto empresarial $r= 0.666$ y $\text{sig}=0.000$, composición $r= 0.624$ y $\text{sig}= 0.000$, proceso laboral $r= 0.728$ y $\text{sig}= 0.000$. Se concluye que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022, con un coeficiente de correlación de 0.631 y un $\text{sig}= 0.000$.

Palabras clave: Trabajo en equipo, productividad, contexto empresarial, eficiencia, adaptabilidad.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between teamwork and productivity of the collaborators of the Animal Life SAC Veterinary Clinic, Tarapoto, 2022. It was of a quantitative approach, applied type, correlational descriptive scope and non-experimental design. The sample was 30 collaborators. The technique was the survey and the instrument two questionnaires. The results were: There is a significant relationship between the dimensions of teamwork and productivity, business context $r= 0.666$ and $\text{sig}=0.000$, composition $r= 0.624$ and $\text{sig}= 0.000$, labor process $r= 0.728$ and $\text{sig}= 0.000$. It is concluded that there is a significant relationship between teamwork and productivity of the collaborators of the Animal Life SAC Veterinary Clinic, Tarapoto, 2022, with a correlation coefficient of 0.631 and a $\text{sig} = 0.000$.

Keywords: Teamwork, productivity, business context, efficiency, adaptability.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial son las pequeñas características intrínsecas y extrínsecas que los hacen diferenciar de otras, ya sea por el mismo producto o servicio, o la calidad de estos, reflejados por eficiencia y productividad del trabajo en equipo el cual pone en un peldaño superior a unas empresas de otras, cuando estos elementos esenciales fallan suelen llevar a problemas muy costosos en las organizaciones, incluso a destruir industrias (Fang et al., 2021).

A nivel internacional en Chile las organizaciones el trabajo en equipo supone una complejidad de elementos, ya que cada individuo valora ciertas dimensiones diferentes a los demás, por lo tanto, el no trabajar de manera dinámica de intercambio de información, perjudicaría a las actividades diarias, según el autor el 93% de los encuestados menciona que su productividad se ve afectado por sus relaciones sociales (Rodríguez, 2020). Durante la pandemia muchas empresas se vieron afectadas, muchas industrias tuvieron que recortar salarios, para poder subsistir incluso algunas llegaron cerrar sus servicios a causa del gran problema mundial, la International Labour Organization (2020) muestra que los países de Latinoamérica presentan menor productividad laboral, el cual está estrechamente vinculado con el crecimiento y competitividad de las empresas, información la cual no es ajena a nuestra realidad. En ese contexto, la mayoría de entidades carecen de eficiencia, no cambian de tecnología lo cual es indispensable para agilizar los procesos en este mundo tan competitivo, todo esto afecta a la productividad laboral. Es evidente que la productividad en las empresas es una característica que es la base funcional para que toda la organización se dirija a mejorar su procesos, y está estrechamente ligada a cómo se desempeñan los equipos de trabajo, aspecto que la mayoría de mypes en Latinoamérica carece (Castaño, 2022).

A nivel nacional en el Perú, según el Ministerio de la Producción (2020), entre el 2016 y el 2019 el crecimiento empresarial era del 9% hasta la llegada del Covid – 19, lo cual redujo considerablemente, el cierre de una gran cantidad de negocios afectó el crecimiento empresarial en el Perú, sumado a eso en un estudio realizado por MIP los principales dificultades que presentan las empresas es la especialización y crecimiento de los equipos de trabajo las cuales no les permite mejorar su productividad, de modo que no son competitivas en su mercado local y

nacional. Asimismo, Zárate (2021) nos dice, en la mayoría de organizaciones solo se enfocan en producir y vender, sin embargo, para que las organizaciones logren sus metas deben realizar acciones para tener equipos de trabajo más eficientes y productivos, y esto se logra con constantes capacitaciones y proyectar a la mejora continua. Este manifiesto está relacionado con la poca capacidad de administrar sus recursos humanos, el poco trabajo en equipo hace que las actividades no se realicen en el tiempo adecuado, son aquellos elementos que hace que muchas de las empresas peruanas no logren alcanzar sus ventas deseadas.

A nivel local en San Martín, en una empresa de Tarapoto, se vio que existe poca productividad, el ambiente de trabajo no es amigable, así mismo, los equipos de trabajo no funcionan con la eficiencia que la empresa necesita para lograr sus metas (Arévalo y Valdez, 2019). En la Clínica Veterinaria Animal Life S.A.C, empresa ubicada en la ciudad de Tarapoto, con dirección Jr. Limatambo N° 438, dedicada al cuidado de las mascotas del hogar, brindando asesoría y comercialización de medicina para el cuidado de los mismos, en el último semestre los ingresos disminuyeron en 30% con respecto al año anterior, los trabajadores no cumplían con sus metas de ventas, se evidencia que no existe un óptimo trabajo en equipo, la falta de comunicación efectiva hacía que los pedidos de medicamentos no lleguen a tiempo para determinados clientes. El ambiente de trabajo es opaco, el desánimo se hace notar en la empresa y esto se ve reflejado en la pérdida de ingresos, de no tratar los problemas descritos en este apartado, la empresa podría entrar en una situación no deseable, repercutiendo así en las ventas por lo tanto, la empresa no llegará a tener los resultados deseados para poder subsistir en el mercado.

De esa manera, para el estudio se planteó el siguiente problema general; ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022?, así también como problemas específicos se plantean; 1. ¿Cuál es la relación entre el contexto empresarial y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre la composición y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC,

Tarapoto, 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre el proceso laboral y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022?

La investigación fue justificada por valor teórico, porque se tomaron enfoques, conceptos y teorías pertinentes y con gran valor académico para fundamentar las variables de estudio, así también se pondrán en contexto ya que muchas de estas teorías son a nivel mundial y se tiene que adaptar a nuestra realidad, así también se brindará nuevas definiciones para el mejor entendimiento de las variables. Se justificó por implicancias prácticas, ya que se pretende resolver los conflictos internos con respecto al trabajo en equipo y cómo podemos mejorar los diferentes aspectos que comprende de esta manera influir en su productividad llevando a la empresa a mejorar su servicio. Se justificó por utilidad metodológica, debido a que, cada instrumento tomado en este estudio estará validado por el juicio de tres expertos, así también será medido por el coeficiente de Cronbach, así también, los ítems están contextualizados para ser tomados en un centro hospitalario de modo que pueda servir para futuros estudios relacionados. Se justificó por relevancia social, ya que todos los beneficiados en torno a este estudio, no solo son la directiva y los colaboradores, sino también, para la población en general que busca el mejor servicio y esta característica es diferenciadora para la alta competencia en el rubro de veterinaria.

El presente estudio fue **justificado teóricamente**, debido a que este estudio proporcionó nuevos conceptos e interpretación de las teorías de acuerdo al contexto trabajado relacionados al trabajo en equipo y productividad. Su **justificación práctica** ya que, la data que brindó este estudio pretende ayudar a resolver los conflictos de énfasis del trabajo en equipo, de modo que se pueda mejorar la productividad de los colaboradores, con las recomendaciones que este trabajo de investigación proporciona. La **justificación metodológica**, ya que, el estudio proporcionó nuevos instrumentos para la recopilación de información en cuanto a los trabajos en equipo y productividad, dichas herramientas estarán medidos por la confiabilidad del Alpha de Cronbach y validados respectivamente por el juicio de expertos, así también serán confiables de acuerdo a las variables. Su **justificación social**, debido a que, el estudio estuvo dirigido principalmente a

beneficiar a los trabajadores y directiva involucrados en cuanto a las mejoras de habilidades comunicativas, eficiencia y eficacia se refiere.

Se plantearon los siguientes objetivos de investigación; Determinar la relación entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Los Objetivos específicos son; 1. Determinar la relación entre el contexto empresarial y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. 2. Determinar la relación entre la composición y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. 3. Determinar la relación entre el proceso laboral y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022

Así también se planteó las hipótesis de investigación: Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Las hipótesis específicas son: Hi1: El contexto empresarial se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Ho1: El contexto empresarial no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Hi2: La composición se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Ho2: La composición no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Hi3: El proceso laboral se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Ho3: El proceso laboral no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan algunas teorías y estudios relacionados para dar un aporte científico a la investigación:

A nivel internacional se mencionan los siguientes estudios;

Setiawan et al. (2021) en su estudio cual objetivo fue determinar la influencia del trabajo en equipo en la productividad. Estudio no experimental, descriptivo, la población y muestra fueron 122 agricultores, se realizaron entrevistas y se utilizó una guía de entrevista. Los resultados mostraron que existe relación positiva entre las variables con un $\text{sig.} = 0.024$. Se concluyó que, la mejora de la calidad de los agentes tendrá un impacto sustancial en la mejora del trabajo en equipo de los agricultores, la mejora puede lograrse mediante el planeamiento de capacitaciones continuas, donde se den conocimientos que estén a la vanguardia de las tendencias e innovación en las actividades más importantes, en un contexto, donde cada empresa es competitiva, las pequeñas diferencias tendrán un valor sustancial para el éxito empresarial.

Continuando con, Woro et al. (2021) en su artículo se planteó como objetivo determinar el efecto de la capacitación laboral, la competencia y la satisfacción laboral en la productividad laboral. De metodología no experimental, descriptivo, la población y muestra fueron 50 trabajadores, se aplicaron encuestas y como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados muestran, todas las variables influyen positivamente en la productividad de los empleados, la capacitación con un $r=0.874$, competencia $r= 0.567$, satisfacción laboral $r= 0.678$. Aumentar las habilidades y el conocimiento de los empleados en su mayoría repercute en su labores y cómo este encuentra la mejora manera de terminar sus actividades, la experiencia se consigue especializándose en determinada área, por lo tanto, los directivos deben poner rigor y apoyo en mejorar los conocimientos específicos para que sus empleados logren una mejoría en determinada actividad, ya que en el tiempo la eficiencia será un valor agregado ya que se brindará el servicio en menos tiempo consiguiendo excelencia competitiva, esta es una manera de conseguir productividad.

Así también, Salman y Olawale (2021) en su artículo se planteó como objetivo examinar el efecto del sistema de recompensas en la productividad de los empleados. El método de tipo no experimental, descriptivo, correlacional la

población y muestra fueron 92 funcionarios. Los resultados muestran existe un efecto significativo del sistema de recompensas en la productividad de los empleados con $\beta = .0124$, $.0001$, valor $p < 0.05$. Existen diversas manera de influir en la productividad de un trabajador, una de esas son las recompensas, los bonos, reconocimientos, paquetes de beneficios hacen que el colaborador sea retribuido por sus esfuerzos extras que hace dentro de la empresa y sentir que se reconoce incluso ayuda a generar mejores lazos y compromiso, por lo tanto, la institución debe planificar un sistema adecuado de recompensas donde no se limite a lo económico, sino también recompensas cualitativas, un alago, una mención por el buen desempeño, sin afectar al presupuesto de la empresa, siendo significativos para el trabajador.

Asimismo, Kato (2019) en su estudio cuyo objetivo fue identificar si la innovación influye en la productividad de pequeñas y medianas empresas. El método fue no experimental, cualitativo, explicativo la población y muestra fueron 68 colaboradores. Para alcanzar una ventaja sobre otra empresa, el elemento de innovación es fundamental, la tecnología hace que la dinámica empresarial sea más rápida, sin embargo, esto requiere de destinar recursos económicos para su obtención, la cual va estrechamente ligada a la capacitación, ya que, de nada serviría tener toda la tecnológica si no se sabe utilizar con eficiencia, entonces, se identifican dos elementos entre los muchos que existen para el éxito de una empresa, así también, crear y cuidar un ambiente de trabajo ayuda al personal a su productividad.

Quinchimbla y Quishpe (2018) en su artículo cuyo objetivo fue establecer como los valores éticos afectan el trabajo en equipo. Estudio de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, la población y muestra fueron 37 empresas, se realizaron encuestas a través de cuestionarios. Los resultados muestran existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la responsabilidad con un $r = 0.58$ y un $\text{sig} = 0.004$. La conclusión fue, el comportamiento de integración que tienen los colaboradores en cada organización se incrementa de acuerdo al beneficio que obtienen, es necesario que las normas estas correctamente establecidas para que cada trabajador tenga las actividades definidas y logren terminar en el tiempo deseado, así también, se menciona que la calidad del gerente es importante en la organización ya que representa el umbral de excelencia para

los objetivos, si bien el papel de factores externos como la cultura y el entorno regulatorio (por ejemplo, las leyes laborales) no pueden ser socavados, estos resultados sugieren que los factores responsables de baja productividad son internos a la empresa. Por lo tanto, existe un margen considerable para empresas de baja productividad para mejorar su productividad, al menos para ponerse al día con las empresas de mayor productividad, basado en factores dentro del control de las propias empresas.

A nivel nacional se toman las siguientes investigaciones;

Avalos et al. (2021) en su estudio se planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento en la productividad de una empresa constructora. No experimental descriptivo, correlacional, la población y muestra conforman 50 trabajadores. Se encontró relación significativa con un $r= 0,632$ y un $p=0.000$, se hace énfasis en que una empresa que digitalice sus funciones tendrá un valor competitivo con respecto a otras, dentro de la empresa si bien no es necesario utilizar tales elementos, todos los trabajadores deben tener los conocimientos necesarios para ejecutar cualquier operación dentro de la empresa, desarrollar habilidades digitales en los sistemas educativos y dedicando recursos a la formación de los empleados que les permitan aprovechar los nuevos sistemas de asistencia.

Siguiendo con, Jaramillo y Quintero (2021) en su artículo se planteó como objetivo comprender acerca de los componentes que rodean las prácticas del trabajo en equipo. De metodología no experimental, descriptivo, documental, la población y muestra fueron el acervo documental que constan de 60 artículos indexados, se realizó un análisis documental, como instrumento la guía de análisis documental. Los resultados muestran, el 40% de los textos indican que el trabajo en equipo, así como otras dimensiones es enfocada como una habilidad, que necesita desarrollarse de acuerdo a cada persona, el 30% hacen referencia a que es un constructo de intercambio de información y edificar conocimiento. La conclusión principal fue, el trabajo en equipo es la técnica más eficiente que pueda haber en cualquier organización y elemento importante como la comunicación, comprensión, diálogo de acuerdo a eso, se podrán descubrir las fortalezas y debilidades del equipo y trabajar en ello.

A nivel regional se menciona el siguiente estudio;

López et al. (2022) en su artículo se planteó como objetivo identificar la relación entre el Trabajo en equipo y el Compromiso con las Metas de los trabajadores. La metodología fue diseño no experimental correlacional, la población y muestra fueron 20 trabajadores, se realizaron encuestas con sus respectivos cuestionarios. Los resultados muestran que, la relación entre las variables es fuerte y positiva entre ambas variables (Pearson $r = 0.878$); con un Sig. (Bilateral) igual a 0.000. La conclusión fue que los trabajadores se sienten muy comprometidos con las metas de la entidad, siendo el trabajo en equipo un factor importante para el correcto funcionamiento de las actividades programadas, así mismo, se evidencia que el equipo de trabajo está influenciado por su ambiente de trabajo, ya que, en un ambiente amigable y tranquilo, los colaboradores son capaces de desempeñar aún mejor sus labores.

Ya planteados los estudios relacionados al estudio, se presentan las teorías más relacionadas con las variables:

Con respecto al trabajo en equipo la Teoría de la facilitación social de Zajonc (1965) está enfocado al placer del ser humano de estar en interacción y presencia de otros, entonces el autor menciona que laborar con un equipo es sencillo y placentero cuando la actividad es simple y los trabajadores están capacitados, sin embargo, esto cambia cuando el trabajo es complejo y los trabajadores no cuentan con los conocimientos suficientes (Dörner et al., 2022). Así también menciona que algunos trabajos son mejores si son aislados. Por otra parte, la Teoría de la dinámica de grupos de Steiner (1972), donde explica que la clave para las organizaciones es cómo determinar cuándo el trabajo en equipo puede ser más proclive al error individual y cuándo el error individual dentro del grupo no es tan importante, ya que lo fundamental es el trabajo. Según Amar et al. (2019) existen cuatro tipos de tareas que requieren una diferente organización del trabajo en grupo para su máximo rendimiento: Tareas activas o contexto empresarial, donde la suma de esfuerzos es siempre positiva; Con una buena organización, el logro de todo el equipo siempre será superior al de una sola persona (por ejemplo, limpiar cosas en el edificio, aunque alguien no se esfuerce mucho, esa persona siempre traerá algo consigo beneficios al equipo (Woro et al., 2021). Composición, en la que los miembros del grupo trabajan individualmente y necesariamente comparten sus

resultados para el producto final (Call & Ployhart, 2021). La interdependencia no existe en el proceso sino al final, compartiendo los resultados; En estos trabajos, el desempeño del miembro más débil puede determinar la efectividad del desempeño del equipo (por ejemplo, preparar presupuestos de unidad, si una unidad hace mal su trabajo, los libros de presupuesto eventualmente cometerán este error) (Chang et al., 2018). Esta tarea es completamente independiente, contribuyendo cada uno al resultado final del grupo. En ellos, el desempeño del miembro mejor preparado o de los miembros que tienen una gran influencia en el rendimiento del grupo (por ejemplo, en el comité de investigación, que estuvo más preparado y trabajó más, especialmente útil para el resultado final no daña si todavía no funciona). El proceso laboral o tarea divisible: esta tarea se caracteriza por la dependencia de los diferentes miembros del equipo entre sí a lo largo del proceso. En este caso, el desempeño del miembro más débil afectará el desempeño del grupo (por ejemplo, en una línea de montaje) Teniendo en cuenta la teoría de Steiner, es necesario identificar los eslabones débiles de la cadena, especialmente para tareas compuestas y divisibles, e implementarlos mediante análisis y resolución de problemas a través de la capacitación, motivación o disciplina, según sea el caso, si es necesario para evitar problemas y para el logro de objetivos (Olivo, 2021).

La teoría sobre la productividad llamada Teoría de la productividad marginal la mayoría de los primeros estudios teóricos y empíricos sobre el efecto de los empleados en la productividad de la empresa se encuentran en la literatura de gestión. Por ejemplo, Porter (1985) argumenta que las empresas tienen una ventaja competitiva cuando crean una fuerza laboral más eficiente que sus competidores y que la eficiencia de los empleados puede ayudar a las empresas a diferenciarse de otras, reducir costos y mejorar la rentabilidad. Koch y McGrath (1996) sostienen que, desde una teoría basada en los recursos, en la que la competitividad de las empresas está asociada con inversiones en activos de capital humano específicos de la empresa, como la contratación y el desarrollo de los empleados, las empresas con una gestión superior del capital humano son más probable que tenga un mejor rendimiento. Curiosamente, encuentran que este efecto es pronunciado para las empresas intensivas en capital. Estudios recientes en la literatura financiera sugieren que una cultura corporativa positiva puede motivar a los empleados y

aumentar el desempeño de la empresa, la cultura corporativa como un conjunto de valores y desde una perspectiva diferente, sugieren que las culturas corporativas sirven como informales instituciones que motivan a los empleados y, a su vez, aumentan el desempeño de la empresa. En concreto, su análisis proporciona un marco de instituciones corporativas, que consta de instituciones formales (gobierno y con programas de compensación) e instituciones informales (cultura corporativa, es decir, valores y normas). Ambos formales e instituciones informales pueden motivar a los empleados, pero influyen en la productividad de los empleados en diferentes maneras. Los contratos de incentivos recompensan a los empleados que trabajan con diligencia. Sin embargo, debido al incompleto tema del contrato y dificultad para medir completamente la productividad marginal de los empleados, existen limitaciones normas que son aceptadas y mantenidas en toda la empresa. Argumentan, debido a la incompletitud contractual, que los empleados se enfrentan a elecciones que no pueden gestionarse perfectamente ex ante y que los problemas de riesgo moral pueden reducir la productividad de los empleados. Sin embargo, una cultura corporativa basada en la confianza y la integridad puede mitigar los problemas de contratos incompletos porque facilita la aplicación social de valores y normas dentro de la organización. Aclaran además que hay dos tipos de problemas de riesgo moral dentro de una empresa. Uno es el riesgo moral de los gerentes, en el que los altos ejecutivos incumplen sus compromisos de recompensar las inversiones en capital humano específicas de la empresa por parte de los empleados. Otro es el riesgo moral de los empleados: los empleados no quieren maximizar sus esfuerzos porque no pueden internalizar completamente los beneficios de sus esfuerzos, lo que se debe en gran medida a que la productividad marginal del empleado no es fácil de medir. Guiso et al. (2015) sostienen que una cultura corporativa de "predicar con el ejemplo" y "mantener su palabra" puede aliviar ambos problemas de riesgo moral, lo que debería mejorar el desempeño de la empresa.(Pinazo et al., 2018).

Otros estudios en la literatura económica y financiera sugieren que la productividad está sujeta a la satisfacción de los empleados e influye en el desempeño de la empresa y que las empresas con empleados calificados son más productivas, son base en las teorías de las relaciones humanas, que la satisfacción de los empleados beneficia a los accionistas a través de dos mecanismos: la

motivación y la retención. Primero, el exceso de satisfacción laboral motiva a los empleados y aumenta sus esfuerzos, porque desean evitar ser despedidos de un trabajo satisfactorio. En segundo lugar, los empleados "son la fuente clave de creación de valor en las industrias basadas en el conocimiento" y la satisfacción de los empleados es un factor importante para retener a los empleados valiosos. Los lugares de trabajo de alta productividad también son lugares de trabajo altamente calificados, lo que es consistente con un modelo de capital humano donde los trabajadores más calificados hacen que la empresa sea más productiva. Como una de las instituciones formales, la compensación de incentivos ayuda a atraer y retener empleados valiosos y mejora el desempeño de la empresa, cuando los empleados tienen acciones y opciones otorgadas por debajo de los niveles previstos, el rendimiento subsiguiente de los activos de la empresa es menor (Castaño, 2022). Así mismo la teoría de la eficacia y la eficiencia de Peter Drucker, en su estudio expresa que todo gerente organizador debe diseñar actividades para conseguir empresas eficaces, el cual como primero punto la eficacia está destinada a conseguir los objetivos trazados, resultados contundentes, y lograr el éxito de la empresa. La eficiencia está enfocada no solo al logro de objetivos, sino también, a mejorar los procesos, hacerlos en menor tiempo, mejorar la calidad, reducir los gastos y mejorar los ingresos, un plan de mejora continua, reduciendo las deficiencias (López y Mendoza, 2018).

Se elaboraron las siguientes conceptualizaciones a través de un enfoque conceptual para las variables y dimensiones:

El trabajo en equipo se conceptualiza como la manera en que un grupo de individuos se organizan cada uno con características diferentes, pero con el mismo fin (Cervantes y Zorrilla, 2018). Así también, es la congregación de personas con ciertas ideas empleadas para desarrollar ciertos trabajos en conjunto, aportando diferentes puntos de vista, y cada uno con capacidades y destrezas que los caracterizan (Matos et al., 2018). Es un conjunto de personas enfocadas a conseguir un objetivo en común. Es la integración de dos o más personas bajo una estructura organizada que desempeñan labores con interdependencia de modo que puedan alcanzar las metas establecidas (Matos et al., 2018).

Para explicar la variable trabajo en equipo, se vio conveniente dividirlo en tres dimensiones. La dimensión contexto empresarial, establece que el lugar donde

se desarrollan las actividades, estas deben estar correctamente implementadas para que el equipo de colaboradores no tenga ningún inconveniente para lograr terminas sus tareas en el plazo requerido de la manera más eficiente (Boskovic, 2020). La dimensión composición, quiere decir que los colaboradores tienen que estar capacitados y cuentan con las destrezas y competencias necesarias para desarrollar con éxito los objetivos propuestos por la organización. La dimensión Proceso laboral, está referido a la eficiencia que tiene cada grupo interdependiente del otro, el cual está relacionado a un término y cumplimiento de metas en estos casos específicas por cada grupo que engrana el sistema (Olivo, 2021).

La productividad se define como, una medida del desempeño económico que compara la cantidad de bienes y servicios producidos (producto) con la cantidad de insumos utilizados para producir esos bienes y servicios (Vertakova y Maltseva, 2020). Así también se conceptualiza como a veces denominada productividad de la fuerza laboral, es una evaluación de la eficiencia de un trabajador o grupo de trabajadores (Nguyen et al., 2020). Así también la productividad como una relación entre el volumen de producción y el volumen de insumos. En otras palabras, mide la eficiencia con la que se utilizan los insumos de producción, como la mano de obra y el capital, en una economía para producir un nivel dado de producción (Arévalo y Valdez, 2019). La productividad es la medición de los insumos laborales también debe tener en cuenta las diferencias en la educación de los trabajadores, logros, habilidades y experiencia (Franco et al., 2021).

Asimismo, la variable productividad se divide en tres dimensiones, la dimensión eficiencia se define como la acción de utilizar de la mejor manera los recursos disponibles tratando en lo posible de no malgastar ni desperdiciar los materiales o elementos de trabajo, y utilizar todos los componentes tangibles para el logro de objetivos (Pinazo et al., 2018). La dimensión eficacia, está referido a la conseguir los objetivos planteados, independientemente de los elementos disponibles para dicha actividad, es el grado de cumplimiento de una tarea con éxito. La dimensión adaptabilidad, es la disposición y comportamiento que tienen los colaboradores a situaciones de cambio (Arévalo y Valdez, 2019).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque:

La investigación fue de enfoque cuantitativo, iniciando por una hipótesis que pretende responder el problema de esta investigación de ese modo la información recaudada en este aparatado darán valores que cuantifiquen a las variables que precisan para contrastar las hipótesis. Los estudios cuantitativos pretenden responder a las preguntas de una forma cuantificable y medible bajo lineamientos numéricos (Hernández & Mendoza, 2018).

Tipo:

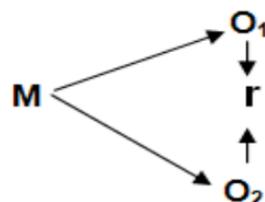
El tipo de estudio como tal, fue aplicada debido a que con la aplicación de cierta metodología de relevancia científica se trata de solucionar problemas en una comunidad (Tabone et al., 2021). El nivel fue de tipo descriptivo correlacional, ya que el estudio tan solo se limita a contemplar las variables a describir su interrelación (Dorantes et al., 2016).

Diseño:

Dado el contexto el estudio fue no experimental estos estudios tan solo se limitan a contemplar la dinámica de los elementos en su lugar de interacción (Tabone et al., 2021).

Figura 1

Diseño no experimental



Donde:

M = Muestra

O₁ = Trabajo en equipo

O₂ = Productividad

r = Relación de las variables de estudio

Corte:

La investigación fue presentada bajo un corte transversal ya que tomó un momento en el tiempo donde se conocerá la interacción de las variables en este caso será durante el año 2022. El corte transversal se ocupa de un periodo específico para el estudio (Almeyda et al., 2019).

3.2. Variables y operacionalización:

Las variables de investigación fueron cuantitativas y son las siguientes

Variable 1: Trabajo en equipo**Definición conceptual:**

Es el conjunto de individuos agrupados bajo ciertas características que tienden a complementarse para desarrollar determinadas actividades guiadas hacia una meta en común. (Loganathan & Forsythe, 2020)

Definición operacional

Se analizó mediante un cuestionario de 24 enunciados a través de tres dimensiones (contexto empresarial, composición, proceso laboral) cuestionario que será aplicado a la muestra de la investigación.

Indicadores:

Contexto empresarial
Recurso humano
Clima laboral
Composición
Aptitudes de los miembros
Logro de objetivos
Asignación de roles
Preferencia y afinidad de los miembros
Proceso laboral
Propósito común
Metas específicas
Eficacia del equipo
capacitación

Niveles de conflicto

Grado de responsabilidad

Escala: Ordinal con valoración Likert

Variable 2: Productividad

Definición conceptual:

La productividad está en función al trabajo del colaborador, teniendo en cuenta su eficiencia y eficacia al momento de realizar las actividades que le designan. (Stephen, et al., 2020)

Definición operacional

Se analizó a través de un cuestionario de 22 ítems, que consta de tres dimensiones (Eficiencia, eficacia y adaptabilidad) cuestionario que será aplicado a la muestra de la investigación.

Indicadores:

Eficiencia

Formación y capacitación

Logro de objetivos

Eficacia

Satisfacción laboral

Proactividad

Adaptabilidad

Cohesión

Responsabilidad

Escala: Ordinal con escala de Likert

3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población fue finita y estuvo conformado por 30 colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. Es definido como la congregación de elementos que guardan características en similitud que puede ser sometidos a estudios para su comprensión (R. Hernández & Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión: Colaboradores que tengan de 20 a 60 años. Que se encuentren laborando cómo mínimo un año en la empresa. Trabajadores dispuestos a realizar el estudio.

Criterios de exclusión: Trabajadores que cuenten con el permiso o licencia de vacaciones, trabajadores con procesos civiles o penales con la institución.

Muestra: La muestra fue censal y estuvo conformada por 30 trabajadores. La muestra censal es aquella donde se toman todos los elementos del universo ya que se considera a cada uno de ellos como un elemento de muestra (Saravana & Geetha, 2020).

Muestreo: Se empleó el tipo de muestreo no probabilístico. Es decir, que no realiza la captación al azar ya que no fue requerido porque era necesario tomar todos los colaboradores de la empresa (Ochrana, 2018).

Unidad de análisis: Colaboradores

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica de recolección de datos: Cómo técnica se realizó a la encuesta para la recopilación de información. Se define a la encuesta como la recopilación de data de cierto grupo de personas o elementos (Paravié, 2020).

Instrumentos de recolección de datos: Para la captación de información se utilizó el cuestionario adaptado de Calderón y Vertiz (2022) compuesto por enunciados los cuales para la variable trabajo en equipo consta de 24 ítems los cuales están divididos en tres dimensiones; Dimensión contexto empresarial (ítem:1 – 5), composición (ítems: 6 – 14), proceso laboral (ítems: 15 – 24). Las respuestas del del cuestionario están en una escala de Likert Totalmente en desacuerdo=1; En desacuerdo=2; Indiferente=3; De acuerdo=4 y Totalmente de acuerdo=5.

Así también para la variable productividad cuyo cuestionario adaptado de Vera (2020) tiene 22 enunciados divididos en tres dimensiones las cuales son las siguientes; Dimensión eficiencia (ítems: 1 al 8), eficacia (ítems: 9 – 15), adaptabilidad (ítems: 16 – 22). Las respuestas del del cuestionario están en una escala de Likert de nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Tabla 1

Ficha del instrumento trabajo en equipo

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de calidad de servicio
Autor	: Calderón y Vertiz (2022)
Lugar de aplicación	: Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto
Forma de aplicación	: Virtual individual
Duración de la aplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 24 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: Totalmente en desacuerdo=1; En desacuerdo=2; Indiferente=3; De acuerdo=4 y Totalmente de acuerdo=5.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Ficha del instrumento productividad

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de Compromiso laboral
Autor	: Vera (2020)
Lugar de aplicación	: Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto
Forma de aplicación	: Virtual individual
Duración de la aplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 22 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Fuente: Elaboración propia

Validez: Se dio a través de la evaluación de tres expertos en el tema relacionado a nuestro estudio, los cuales dieron valores de acuerdo a sus conocimientos. Es definido como el comentario con valor profesional y representativo para determinado instrumento con el fin de generar credibilidad para medir la variable (Bernal, 2019).

Tabla 3

Validez de variables

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1 Trabajo en equipo	1	Metodólogo	4,9	Es pertinente
	2	Administrador	4,9	Tiene suficiencia
	3	Administrador	4,9	Tiene validez
Variable 2 Productividad	1	metodólogo	4,9	Es pertinente
	2	administrador	4,9	Tiene suficiencia
	3	administrador	4,9	Tiene validez

Fuente: Elaboración propia

Dado los valores se obtiene que ambos instrumentos que miden a las variables tienen un promedio de 4,9, lo cual evidencia que todos los profesionales estuvieron de acuerdo y concordancia de un 99% para los dos cuestionarios lo que respalda la aplicabilidad de las mismas.

Confiabilidad

En una primera instancia la confiabilidad se obtuvo de una prueba piloto de 40 casos obteniendo valores mayores a 0,7 evidenciando el 92,9% de confianza para el cuestionario Modelo Servqual y 92,4% para el compromiso laboral. (Cruz, 2021).

Análisis de confiabilidad: Trabajo en equipo

Tabla 4

Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.929	24

Análisis de confiabilidad: productividad

Tabla 6

Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	30	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7

Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.924	22

Interpretación: Se evidencia valores altos para la aplicación de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

En una primera instancia por motivos de que todo el procedimiento de recolección de datos sea ordenado y no presente inconvenientes se va solicitar a la gerencia de la empresa Animal Life, la realización de la encuesta, cuya solicitud fue sustentada mediante un documento donde se considera la aprobación y la aceptación aplicabilidad de los cuestionarios. Se realizó con total confidencialidad con finalidad primordial es la captación de información con fines académicos. Una vez acordado el día de la encuesta se recopilaron los datos dando a conocer a los involucrados el objetivo del estudio y que dichos colaboradores participen bajo su voluntad. Por último, una vez terminado la encuesta se procedió a su ordenamiento y estructuración en el programa Microsoft Excel para después procesarlos en el programa estadístico SPSS versión 26, con el fin de obtener resultados los cuales fueron presentados en tablas y figuras.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para la obtención de los resultados, se empleó la estadística inferencial la cual se realiza empezando con la prueba de normalidad en este caso de Shapiro Wilk ya que la muestra es de 30 trabajadores, obteniéndose así n valor de sig= 0.000 menor a 0.5 lo cual se utilizó el coeficiente de correlación de T – Kendall para obtener la relación entre las variables, la presentación de los resultados fue a través de tablas de frecuencia.

3.7. Aspectos éticos

Se tomaron los principios éticos empezando que el estudio fue de **beneficencia** ya que se pretende responder a los problemas planteados y de esa manera dar recomendaciones o sugerencias para el mejoramiento del trabajo en equipo y productividad de los colaboradores siendo estos, parte importante para el funcionamiento de la empresa. Fue de **justicia** ya que a todos los participantes se

tratará por igual sin ninguna distinción, asimismo, la toda la información será captada de forma transparente para después ser presentada como resultados. Fue de completa **autonomía**, ya que el desarrollo y llenado de los cuestionarios fueron por voluntad de cada trabajador, sin ningún tipo de presión o amenaza. Fue de **no maleficencia**, ya que, no se pretendió afectar o acometer de alguna manera a los colaboradores, el fin de estudio es netamente académico. Se tomaron en cuenta la beneficencia, donde se protegió la integridad y se trató a cada colaborador con el debido respeto (Gabriel Galdón López, 2018)

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

En este acápite se muestran los cuadros de resultados con el fin de identificar la relación entre las variables de estudio.

4.1.1. Información sociodemográfica: La tabla 8, se reconoce que el 43,3% de los encuestados lo conforman mujeres y el 56,7% varones, evidenciando así una diferencia mínima de participación con respecto al sexo. Con respecto a la edad el 36,7% estuvo en los rangos de 18 a 25 años, el 26,7% de 26 a 35 años, el 33,3% de 36 a 45 años, y el 3,3% de 46 años a más, evidenciando de esta manera que la mayoría de los encuestados están en los rangos de edad de 18 a 25 años y de 26 a 35 años. Las habilidades y el conocimiento de los empleados se consigue a través de los años por lo tanto es necesario mencionar que aquellos trabajadores que más tiempo tienen en un área se encuentran más especializados y hacen su trabajo con eficiencia, así también en su mayoría repercute en su labores y cómo este encuentra la mejora manera de terminar sus actividades, la experiencia se consigue especializándose en determinada área, por lo tanto, los directivos deben poner rigor y apoyo en mejorar los conocimientos específicos para que sus empleados logren una mejoría en determinada actividad, ya que en el tiempo la eficiencia será un valor agregado ya que se brindará el servicio en menos tiempo consiguiendo excelencia competitiva, esta es una manera de conseguir productividad.

Tabla 8

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	13	43,3%
	Masculino	17	56,7%
	Total	30	100,0%
	18 - 25 años	11	36,7%
	26 - 35 años	8	26,7%

Edad	36 a 45 años	10	33,3%
	Total	30	100,0%

Nota. Elaboración propia.

4.1.3. Resultados descriptivos

4.1.3.1. Análisis descriptivo de la variable trabajo en equipo. La tabla 8 nos evidencia el análisis de las dimensiones de la variable trabajo en equipo, en los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. En cuanto a la trabajo en equipo se muestra que el 43,3% está totalmente de acuerdo con el trabajo en equipo, lo explica que cada colaborador encuentra que desarrollar las labores de forma conjunta influirá en las metas empresariales. Con respecto al contexto empresarial el 50% está totalmente de acuerdo. En cuanto a la composición el 36,7% está acuerdo con esta dimensión. Así también los colaboradores están totalmente de acuerdo en un 46,7% con el proceso laboral de la empresa. La mejora de los equipos de trabajo puede lograrse mediante el planeamiento de capacitaciones continuas, donde se den conocimientos que estén a la vanguardia de las tendencias e innovación en las actividades más importantes, en un contexto, donde cada empresa es competitiva, las pequeñas diferencias tendrán un valor sustancial para el éxito empresarial.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones

Dimensión	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	Indiferente	6	20%
	De acuerdo	11	36,7%
	Totalmente de acuerdo	13	43,3%
	Total	30	100%
Contexto empresarial	En desacuerdo	1	3,3%
	Indiferente	6	20%
	De acuerdo	8	26,7%
	Totalmente de acuerdo	15	50%
	Total	30	100%
Composición	En desacuerdo	1	3,3%
	Indiferente	8	26,7%

	De acuerdo	11	36.7%
	Totalmente de acuerdo	10	33,3%
	Total	30	100%
Proceso laboral	Indiferente	6	20%
	De acuerdo	10	33.3%
	Totalmente de acuerdo	14	46,7
	Total	30	100%

Nota. Elaboración propia.

4.1.3.1. Análisis descriptivo de la variable productividad. La tabla 9 nos evidencia el análisis de las dimensiones de la variable productividad en los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. En cuanto a la productividad se muestra que el 7% a veces evidencia productividad, el 36,7% casi siempre y el 40% siempre evidencia productividad. En cuanto a la eficiencia el 43,3% siempre muestra eficiencia. Así también el 40% siempre muestra eficacia. Por último, el 40% casi siempre muestran adaptabilidad. Existen diversas manera de influir en la productividad de un trabajador, una de esas son las recompensas, los bonos, reconocimientos, paquetes de beneficios hacen que el colaborador sea retribuido por sus esfuerzos extras que hace dentro de la empresa y sentir que se reconoce incluso ayuda a generar mejores lazos y compromiso, por lo tanto, la institución debe planificar un sistema adecuado de recompensas donde no se limite a lo económico, sino también recompensas cualitativas, un alago, una mención por el buen desempeño, sin afectar al presupuesto de la empresa, siendo significativos para el trabajador.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la variable productividad y sus dimensiones

Variable	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Productividad	A veces	7	23,3%
	Casi siempre	11	36,7%
	Siempre	12	40%
	Total	30	100%
Eficiencia	Casi nunca	2	6,7%
	A veces	7	23,3
	Casi siempre	8	26.7%
	Siempre	13	43.3%

	Total	30	100%
Eficacia	Casi nunca	1	3,3%
	A veces	8	26,7%
	Casi siempre	9	30%
	Siempre	12	40%
	Total	30	100%
Adaptabilidad	A veces	9	30%
	Casi siempre	12	40%
	Siempre	9	30%
	Total	30	100%

4.1.4. Prueba de normalidad

En la tabla 10 se muestra la prueba de normalidad de Shapiro Wilks, cuyos resultados muestran una distribución no normal ya que el $\text{sig} < 0.05$, por lo tanto, corresponde a la prueba no paramétrica de T de Kendall para determinar la relación entre las variables.

Tabla 11

Prueba de normalidad variables y dimensiones

	Estadístico	gl	Sig.
V1: Trabajo en equipo	0.786	30	0.000
V1D1: Contexto empresarial	0.794	30	0.000
V1D2: Composición	0.786	30	0.000
V1D3: Proceso laboral	0.848	30	0.001
V2: Productividad	0.773	30	0.000
V2D1: Eficiencia	0.820	30	0.000
V2D2: Eficacia	0.827	30	0.000
V2D3: Adaptabilidad	0.808	30	0.000

Nota. Elaboración propia.

4.1.5. Contrastación de hipótesis

4.1.5.1. Prueba de hipótesis general. H0: No existe significativa entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. **H1:** Existe significativa entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022

Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

La tabla 11, evidencia la relación entre el trabajo en equipo y la productividad mostrando un coeficiente de 0.631** lo cual indica una correlación positiva media y un sig.= 0.000 < 0.01 lo que evidencia significancia entre las variables, lo que significa que el trabajo en equipo repercute en la productividad de los colaboradores de la empresa. el comportamiento de integración que tienen los colaboradores en cada organización se incrementa de acuerdo al beneficio que obtienen, es necesario que las normas estas correctamente establecidas para que cada trabajador tenga las actividades definidas y logren terminar en el tiempo deseado, así también, se menciona que la calidad del gerente es importante en la organización ya que representa el umbral de excelencia para los objetivos.

Tabla 12

Relación entre el trabajo en equipo y productividad

	Productividad		
	Rho	p valor	n
Trabajo en equipo	,631**	,000	30

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

Nota. Elaboración propia.

4.1.5.2. Prueba de hipótesis específica. Hi0: No existe significativa entre el contexto empresarial y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. **Hi1:** Existe significativa entre el contexto empresarial y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022

Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

La tabla 12, evidencia la relación entre **contexto empresarial** y la productividad mostrando un coeficiente de 0.666** lo cual indica una correlación positiva media y un sig.= 0.000 < 0.01 lo que evidencia significancia entre las variables, lo que significa que el contexto empresarial repercute en la productividad de los colaboradores de la empresa. El trabajo en equipo, así como otras dimensiones es enfocada como una habilidad, que necesita desarrollarse de acuerdo a cada persona, es el intercambio de información y edificar conocimiento, el trabajo en equipo es la técnica más eficiente que pueda haber en cualquier organización.

Tabla 13

Relación entre el contexto empresarial y productividad

	Productividad		
	Rho	p valor	n
Contexto empresarial	,666**	,000	30

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

Nota. Elaboración propia.

4.1.5.3. Prueba de hipótesis específica. H0: No existe significativa entre la composición y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. **Hi2:** Existe significativa entre la composición y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022.

Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

La tabla 13, evidencia la relación entre la composición y la productividad mostrando un coeficiente de 0.624** lo cual indica una correlación positiva media y un sig.= 0.000 < 0.01 lo que evidencia significancia entre las variables, lo que significa que la composición repercute en la productividad de los colaboradores de la empresa. Los trabajadores se sienten muy comprometidos con las metas de la entidad, siendo la composición empresarial un factor importante para el correcto funcionamiento de las actividades programadas, así mismo, se evidencia que el equipo de trabajo esta influenciado por su ambiente de trabajo, ya que, en un ambiente amigable y tranquilo, los colaboradores son capaces de desempeñar aún mejor sus labores.

Tabla 14

Relación entre la composición y productividad

	Productividad		
	Rho	p valor	n
Composición	,624 **	,000	30

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

Nota. Elaboración propia.

4.1.5.4. Prueba de hipótesis específica. H_0 : No existe significativa entre el proceso laboral y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022. **H_1 :** Existe significativa entre el proceso laboral y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022

Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

La tabla 14, evidencia la relación entre el proceso laboral y la productividad mostrando un coeficiente de 0.728** lo cual indica una correlación positiva media y un sig.= 0.000 < 0.01 lo que evidencia significancia entre las

variables, lo que significa que el proceso laboral repercute en la productividad de los colaboradores de la empresa. En la empresa, ha ido digitalizando sus funciones como las Tablets con el expediente técnico que hace más eficiente el servicio lo cual genera valor competitivo con respecto a otras, dentro de la empresa si bien no es necesario utilizar tales elementos, todos los trabajadores deben tener los conocimientos necesarios para ejecutar cualquier operación dentro de la empresa, desarrollar habilidades digitales en los sistemas educativos y dedicando recursos a la formación de los empleados que les permitan aprovechar los nuevos sistemas de asistencia.

Tabla 15

Relación entre el proceso laboral y productividad

	Productividad		
	Rho	p valor	n
proceso laboral	,728**	,000	30

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

Nota. Elaboración propia.

4.1.6. Análisis de contingencia (tablas cruzadas)

La tabla 15, evidencia que 45,5% los encuestados que están en edades de 18 a 25 años están de acuerdo que los colaboradores tienen la aptitud para trabajar en equipo, así mismo, los encuestados de edades 26 a 35 años coinciden en un 50%. De este modo, dado los resultados la calidad de servicio y experiencia que ofrecen los colaboradores del área de logística al cliente interno genera credibilidad y confianza lo que evidencia un ambiente de trabajo agradable.

Tabla 16

Edad: Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo

Edad		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
18-25	Recuento	0	0	2	5	4	11
	% dentro de edad	0,0%	0,0%	18,2%	45,5%	36,4%	100,0%
26-35	Recuento	0	1	1	4	2	8
	% dentro de edad	0,0%	12,5%	12,5%	50,0%	25,0%	100,0%
36-45	Recuento	1	1	2	3	3	10
	% dentro de edad	10,0%	10,0%	20,0%	30,0%	30,0%	100,0%
46 a más	Recuento	0	0	1	0	0	1
	% dentro de edad	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	1	2	6	12	9	30
	% dentro de edad	3,3%	6,7%	20,0%	40,0%	30,0%	100,0%

Nota. Elaboración propia

La tabla 16, evidencia que el 38,5,2% de mujeres trabajadoras demuestran ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa, así también el 47,1% de colaboradores hombres son participativos de esta manera los servicios brindados pueden ser mejorados día a día.

Tabla 17

Sexo: Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa.

Sexo		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Femenino	Recuento	2	4	2	5	13
	% dentro de sexo	15,4%	30,8%	15,4%	38,5%	100,0%
Masculino	Recuento	0	3	8	6	17
	% dentro de sexo	0,0%	17,6%	47,1%	35,3%	100,0%

Total	Recuento	2	7	10	11	30
	% dentro de sexo	6,7%	23,3%	33,3%	36,7%	100,0%

Nota. Elaboración propia

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general del estudio, la relación entre el trabajo en equipo y la productividad mostrando un coeficiente de 0.666** y un sig.= 0.000 < 0.05, resultados que guardan similitud con Setiawan et al. (2021) existe relación positiva entre las variables con un sig.= 0.024. Este hallazgo implica que la mejora de la calidad de los agentes trabajadores tendrá un impacto sustancial en la mejora del trabajo en equipo, la mejora puede lograrse mediante planeamiento de capacitaciones continuas, donde se den conocimientos que estén a la vanguardia de las tendencias e innovación en las actividades más importantes, en un contexto, donde cada empresa es competitiva, las pequeñas diferencias tendrán un valor sustancial para el éxito empresarial. Bajo ese contexto evidencia que el aumento de recursos en mejorar el trabajo en equipo tendrá beneficios para empresa, resultados similares a lo mencionado por López et al. (2022) la relación $r = 0.878$ con un Sig= 0.000, los trabajadores se sienten muy comprometidos con las metas de la entidad, siendo el trabajo en equipo un factor importante para el correcto funcionamiento de las actividades programadas, así mismo, se evidencia que el equipo de trabajo esta influenciado por su ambiente de trabajo, ya que, en un ambiente amigable y tranquilo, los colaborados son capaces de desempeñar aún mejor sus labores.

Continuando con el primer objetivo específico, la relación entre contexto empresarial y la productividad, es de $r = 0.704$ y un p – valor= 0.000, resultados que son similares con el hallazgo de Woro et al. (2021) explica que todas las variables influyen positivamente en la productividad de los empleados, la capacitación con un $r = 0.874$, competencia $r = 0.567$, satisfacción laboral $r = 0.678$, aumentar las habilidades y el conocimiento de los empleados en su mayoría repercute en su labores y cómo este encuentra la mejora manera de terminar sus actividades, la experiencia se consigue especializándose en determinada área, por lo tanto, los directivos deben poner rigor y apoyo en mejorar los conocimientos específicos para que sus empleados logren una mejoría en determinada actividad, ya que en el tiempo la eficiencia será un valor agregado ya que se brindará el servicio en menos tiempo consiguiendo excelencia competitiva, esta es una manera de conseguir productividad. En la veterinaria en cuanto a la relación con el jefe de área se ha evidenciado que existe buena relación ha sabido ser un buen líder que mantiene

en comunicación a su equipo tanto así que siempre ha realizado actividades de confraternidad como cumpleaños actividades festivas durante todo el periodo y eso genera satisfacción a los colaboradores sintiéndose a gusto en su trabajo y eso hace que se sientan más comprometidos en sus labores ya que se sienten motivados. Así también resultados similares se muestra con Kato (2019) el desempeño del equipo de trabajo está motivado por el aumento de tecnología, la innovación influye significativamente en la productividad laboral, el autor explica que para alcanzar una ventaja sobre otra empresa, el elemento de innovación es fundamental, la tecnología hace que la dinámica empresarial sea más rápida, sin embargo, esto requiere de destinar recursos económicos para su obtención, la cual va estrechamente ligada a la capacitación, ya que, de nada serviría tener toda la tecnológica si no se sabe utilizar con eficiencia, entonces, se identifican dos elementos entre los muchos que existen para el éxito de una empresa, así también, crear y cuidar un ambiente de trabajo ayuda al personal a su productividad. En la empresa Animal Life, a las capacitaciones se hace cada 3 meses, pero solo en el área médica dejando a un lado a las demás áreas como son: grooming, caja, pet-shop, laboratorio, recursos humanos, marketing, y áreas administrativas. Las capacitaciones son la fuente de fuerza de cada empresa haciendo que aumente en ventas y productividad, reduce la probabilidad de errores y hace que tomen las mejores decisiones obteniendo los mejores resultados, dicho sea de paso, en las demás áreas no medicas no se ve reflejado ese resultado en el cual la clínica debería llegar tal como lo hace en el área médica. En el contexto de estudio, en cuanto a los jefes de área la relación está en buenas condiciones ya que se mantiene una comunicación y sobre todo se visto momentos de confraternidad como es que comparten deportes y cumpleaños de sus colaboradores haciendo sentir al trabajador importante y a gusto esto a su vez ha generado que el trabajador se comprometa con su trabajo motivando a dar los mejores resultados en cuando a su productividad. Así también en cuanto a la tecnología, si existe, ya que cada médico cuando atiende a un paciente llena una historia tanto física como virtual, indicando su diagnóstico y tratamiento, cuando el paciente tiene que regresar al día siguiente para su segundo tratamiento y le atiende otro médico ahí está a veces el problema cuando su colega no llega o no registra el informe respectivo de su atención. Esto ocasiona incomodidad tanto en el cliente como para el medico que

está por atender. En cuanto al diagnóstico médico se ha evidenciado que no existe ningún tipo de complicaciones o problemas ya que la veterinaria Animal Life cuenta con equipos de última banda tecnológica y esto ayuda a dar diagnósticos certeros.

De acuerdo al segundo objetivo específico, la relación entre composición y la productividad es $r=0.660$ y un $p\text{-valor}=0.000$, resultados similares con respecto a que la composición corresponde sobre los elementos internos del equipo como es el sentido de responsabilidad como menciona Quinchimbla y Quishpe (2018) existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la responsabilidad con un $r=0.58$ y un $\text{sig}=0.004$, el comportamiento de integración que tienen los colaboradores en cada organización se incrementa de acuerdo al beneficio que obtienen, es necesario que las normas estén correctamente establecidas para que cada trabajador tenga las actividades definidas y logren terminar en el tiempo deseado, así también, se menciona que la calidad del gerente es importante en la organización ya que representa el umbral de excelencia para los objetivos, si bien el papel de factores externos como la cultura y el entorno regulatorio (por ejemplo, las leyes laborales) no pueden ser socavados, estos resultados sugieren que los factores responsables de baja productividad son internos a la empresa. Por lo tanto, existe un margen considerable para empresas de baja productividad para mejorar su productividad, al menos para ponerse al día con las empresas de mayor productividad, basado en factores dentro del control de las propias empresas. La clínica veterinaria animal life, cuenta con un reglamento interno en el cual está estrecho los horarios y la vestimenta que debe utilizar el personal sin embargo en muchas ocasiones los colaboradores han hecho caso omiso a estas normas generando molestias entre todos y contagiando al personal que ellos hagan lo mismo, se ha buscado formas de hacerles cumplir sin perjudicarles pero ha sido imposible tanto así que se ha tomado la decisión de descuentos salariales este hecho ha generado incomodidad pero sabido es que el cambio es así de esta manera se logró que el personal hoy en día vaya vestido de forma correcta y en horarios correctos. Por otro lado, en la empresa el tiempo de servicio demora por ser médica, pero esto ha generado insatisfacción en los clientes ya que no quieren esperar sin embargo desconocen que se trata de darle una calidad de servicio ya que es parte médica donde el médico debe tener un óptimo diagnóstico esto para que el paciente se recupere con facilidad. De esta manera el cliente se encuentre

satisfecho con los resultados en la mejoría de sus mascotas, haciendo que mantenga la confianza en nuestra clínica.

En ese contexto cada elemento que pueda hacer la empresa con sus colaboradores como la compensación o recompensas por un buen trabajo repercutirá en su actuar lo cual guarda similitud con Salman y Olawale (2021) existe un efecto significativo del sistema de recompensas en la productividad de los empleados con $\beta = .0124$, $.0001$, valor $p < 0.05$, existen diversas manera de influir en la productividad de un trabajador, una de esas son las recompensas, los bonos, reconocimientos, paquetes de beneficios hacen que el colaborador sea retribuido por sus esfuerzos extras que hace dentro de la empresa y sentir que se reconoce incluso ayuda a generar mejores lazos y compromiso, por lo tanto, la institución debe planificar un sistema adecuado de recompensas donde no se limite a lo económico, sino también recompensas cualitativas, un alago, una mención por el buen desempeño, sin afectar al presupuesto de la empresa, siendo significativos para el trabajador. Así también se concuerda con la teoría del trabajo en grupo donde de la clave para las organizaciones es cómo determinar cuándo el trabajo en equipo puede ser más proclive al error individual y cuándo el error individual dentro del grupo no es tan importante, ya que lo fundamental es el trabajo, existen cuatro tipos de tareas que requieren una diferente organización del trabajo en grupo para su máximo rendimiento: Tareas activas o contexto empresarial, donde la suma de esfuerzos es siempre positiva; con una buena organización, el logro de todo el equipo siempre será superior al de una sola persona en el caso de la empresa Animal life se debe limpiar constantemente los implementos, aunque alguien no se esfuerce mucho, esa persona siempre traerá algo consigo beneficios ya que repercute en el servicio brindado a los clientes, la interdependencia no existe en el proceso sino al final, compartiendo los resultados; en estos trabajos, el desempeño del miembro más débil puede determinar la efectividad del desempeño del equipo, por ejemplo, preparar las vacunas correspondientes, si una unidad hace mal su trabajo, el canino no se sanará, esta tarea es completamente independiente, contribuyendo cada uno al resultado final del grupo. En ellos, el desempeño del miembro mejor preparado o de los miembros que tienen una gran influencia en el rendimiento del grupo, por ejemplo, en el comité de investigación, que estuvo más preparado y trabajó más, especialmente útil para el resultado final no daña si

todavía no funciona, el proceso laboral o tarea divisible: esta tarea se caracteriza por la dependencia de los diferentes miembros del equipo entre sí a lo largo del proceso. Por otro lado, en la empresa se visto casos que durante la hora de trabajo ha existido malos entendidos relacionado a su labor ya que muchas veces la hora de salida es justo en el momento que toca aplicar medicina a los pacientes internos esto causando el negativismo de algunos colaboradores en ayudar en dicha área en ciertas ocasiones se ha pedido apoyo y la respuesta es negativa por lo que genero discordia y rencor tanto así que hasta genero distanciamiento entre ambos colaboradores.

De acuerdo al tercer objetivo específico, la relación entre el proceso laboral y la productividad es $r= 0.757$ y un $p - \text{valor}= 0.000$, resultados que guardan similitud con Jaramillo y Quintero (2021) el 40% de los textos indican que el trabajo en equipo, así como otras dimensiones es enfocada como una habilidad, que necesita desarrollarse de acuerdo a cada persona, el 30% hacen referencia a que es un constructo de intercambio de información y edificar conocimiento, el trabajo en equipo es la técnica más eficiente que pueda haber en cualquier organización y comprensión, diálogo de acuerdo a eso, se podrán en descubierto las fortalezas y debilidades del equipo y trabajar en ello. Así también es necesario las constantes capacitaciones al personal para que consiga una mejora continua y eficiente tal como lo menciona Avalos et al. (2021) se encontró relación significativa con un $r= 0,632$ y un $p=0.000$, se hace énfasis en que una empresa que digitalice sus funciones tendrá un valor competitivo con respecto a otras, dentro de la empresa si bien no es necesario utilizar tales elementos, todos los trabajadores deben tener los conocimientos necesarios para ejecutar cualquier operación dentro de la empresa, desarrollar habilidades digitales en los sistemas educativos y dedicando recursos a la formación de los empleados que les permitan aproveche los nuevos sistemas de asistencia. Así como lo expresa Jaramillo y Quintero (2021) el trabajo en equipo, así como otras dimensiones es enfocada como una habilidad, que necesita desarrollarse de acuerdo a cada persona, el 30% hacen referencia a que es un constructo de intercambio de información y edificar conocimiento. La conclusión principal fue, el trabajo en equipo es la técnica más eficiente que pueda haber en cualquier organización y elemento importante como la comunicación, comprensión, diálogo de acuerdo a eso, se podrán en descubierto las fortalezas y

debilidades del equipo y trabajar en ello. En relación a la infraestructura de la empresa, actualmente la veterinaria va creciendo en varias áreas donde brindamos los servicios de atención médica, análisis en general, área grooming, venta de productos para las mascotas, farmacia, etc. La parte de la infraestructura está quedando muy corta ya que en la parte de recepción no se cuenta con una sala grande, es un espacio pequeño y con la demanda de clientes que cuenta la veterinaria nos queda muy pequeña y no cabe más espacio para decepcionar más a los clientes donde muchas veces tienen que hacer cola parados hasta esperar su turno, tampoco cuenta con su área para medir el peso, tomando su temperatura a los pacientes antes de ser ingresados a consultorio, así como también el área administrativa, área comercial y área de gerencia no cuentan con su propia oficina para su atención respectiva al público, proveedores y otros. Así como también el área de grooming no cuenta con sus propias jaulas para los clientes que solicitan el servicio de baño y corte de sus mascotas ya no contamos con más espacios para colocar jaulas donde se internarían hasta que los dueños regresen a llevar a sus mascotas. Así mismo no hay más espacio para poder instalar el servicio de rayos que es un proyecto a largo plazo que pronto se empezará a brindar ya que es muy importante en el diagnóstico de enfermedades en general. En adición, no se cuenta con la hospitalización adecuada, la parte de los internados falta remodelar su infraestructura ya que es una construcción muy antigua y para realizar cambios y arreglos tuviéramos que volver a construir de nuevo. Requiere un presupuesto muy costoso y para ello se está trabajando. Esta área es afectada principalmente cuando llueve y en las partes de la pared y el piso se moja esto crea incomodidad al momento de trabajar los médicos con sus pacientes cuando les toca su tratamiento o en horas de sus alimentos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La relación entre el trabajo en equipo y la productividad muestra una correlación positiva media y significativa con un coeficiente de correlación de 0.0674 y un sig.= 0.000, lo que evidencia que cuando existe un buen clima laboral, confianza, colaboración en grupo y metas definidas, los colaboradores tendrán mayor productividad en la realización de sus labores, lo cual es un beneficio tanto para el colaborador como para la empresa.
- 6.2. Existe relación significativa entre la dimensión contexto empresarial y la productividad, con un coeficiente de correlación $r= 0.704$ y un p – valor= 0.000. Es decir, cuando el colaborador cuenta con las herramientas, tecnología e insumos suficientes, este desarrollará su trabajo con mayor eficiencia el cual repercutirá en el servicio brindado para el público.
- 6.3. Existe relación significativa entre la dimensión composición y la productividad, con un coeficiente de correlación $r= 0.660$ y un p – valor= 0.000. Lo que precisa que, cuando el grupo está comprometido con el logro de objetivos, demuestra aptitud para trabajar en equipo y realiza correctamente sus funciones hará que el conjunto sea más productivo y los objetivos empresariales se alcancen de manera más sencilla.
- 6.4. Existe relación significativa entre la dimensión proceso laboral y la productividad, con un coeficiente de correlación $r= 0.757$ y un p – valor= 0.000. Esto evidencia que, cuando los integrantes están motivados, y encaminados a un propósito en común, todos los esfuerzos generan mayor productividad para cumplir las tareas asignadas con gran eficiencia.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente general, planificar capacitaciones sobre terapias asistidas de animales y dermatología en equipos de trabajo, debido a que influencia en las labores diarias aumentando su productividad, lo cual repercutirá en el cumplimiento de las metas empresariales.

- 7.2. Al gerente general, remodelar la infraestructura en el área de atención al canino de la clínica veterinaria Animal Life, ya que se ha visto una mayor demanda de los servicios y la falta de espacio, el cual impide cumplir con la entrega del servicio en tiempo establecido.

- 7.3. Al gerente general, contratar personal en el área de hospitalización turno noche para que los pacientes internos reciban un excelente tratamiento, ayudando en cualquier imprevisto que pueda ocurrir durante estas horas.

- 7.4. Al gerente general, desarrollar actividades mensuales de confraternidad de modo que los colaboradores se sientan parte de la empresa, y no excluidos, de este modo generar un equipo humano sólido.

REFERENCIAS

- Almeyda, A., Otero, D., & García, A. (2019). Formación de competencias de investigación en la Facultad de Psicología de la Universidad de la Habana. Su evolución a través de diferentes. *Katharsis*, 102-114.
- Amar, H., Mangi, R., & Soomro, H. (2019). Exploring the influence of psychological empowerment on work engagement among employees working in knowledge-based organizations: An intervening analysis of employee silence. (English). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1-24.
- Arévalo, L., & Valdez, J. C. (2019). Comunicación interna y productividad laboral en las empresas de Tarapoto. *Cientifi-k*, 7(1), Art. 1.
- Avalos, R., García, D., Merma, N., & Villamares, E. (2021). Knowledge and productivity management of a construction company in Peru. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 5183-5194. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n4-017>
- Bernal, C. (2019). Metodología de la investigación. *Pearson*, 322.
- Boskovic, I. (2020). Do Motives Matter? A Comparison between Positive and Negative Incentives in Students' Willingness to Malinger. *Educational Psychology*, 40(8), 1022-1032.
- Call, M. L., & Ployhart, R. E. (2021). A Theory of Firm Value Capture from Employee Job Performance: A Multidisciplinary Perspective. *Academy of Management Review*, 46(3), 572-590. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0103>
- Castaño, E. (2022). Del trabajo productivo y motivado al imperativo psicológico del descanso: Medellín, 1928-1975. *Historia Crítica*, 83, 57-76. <https://doi.org/10.7440/histcrit83.2022.03>
- Cervantes, A., & Zorrilla, F. (2018). La importancia del trabajo en equipo en la implementación de SMED en una empresa manufacturera de plástico: The importance of teamwork in the implementation of SMED at a plastic manufacturer. *Cathedra*, 7(1), 14-21.
- Chang, H., Shun, H., Chi, & Kuan, C. (2018). Does Organizational Climate Influence Job Performance of Employees in The International Tourist Hotels? Service Quality as a Mediator. *Journal of Business Administration*, 114, 89-115. <https://doi.org/10.3966/102596272017090114004>

- CONCYTEC. (2018). *Programa Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación* (p. 60).
- Cruz, L. (2021). Análisis de la confiabilidad. *Gestión y análisis*. <https://doi.org/10.24965/gapp.i26>
- Dorantes, J., Hernández, J., & Tobón, S. (2016). Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de burnout en la docencia. *Revista Ra Ximhai*, 327-346.
- Dörner, A., Soto, A., & Moreno, G. (2022). Ética en el trabajo del equipo de salud en tiempos de pandemia por COVID 19. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 100, 421. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5999575>
- Fang, T., Gunderson, M., & Long†, R. J. (2021). Profit Sharing and Workplace Productivity Growth in Canada: Does Teamwork Play a Role? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 76(1). <https://doi.org/10.7202/1075575ar>
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: Estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800-e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Frías, D. (2020). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*, 1-13.
- Gabriel Galdón López. (2012). Algunos criterios éticos para una adecuada comunicación interna en las organizaciones. *La Revista Icono* 14, 8(2). <https://doi.org/10.7195/ri14.v8i2.264>
- Hernández, R., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- international labour organization. (2020). Productividad laboral. *ILOSTAT*. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
- Jaramillo, B., & Quintero, S. (2021). Trabajando en equipo: Múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo. *Educación y Humanismo*, 23(41), Art. 41. <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>
- Kato, E. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Estudios Gerenciales*, 38-46. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>
- Loganathan, S., & Forsythe, P. (2020). *Unravelling the influence of teamwork on trade crew productivity: A review and a proposed framework*. 38(11), 1040-

1060.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbl&AN=vdc.100112669574.0x000001&lang=es&site=eds-live>
- López, E., Rojas, V., Saavedra, J., Díaz, F., & Parecer, C. (2022). Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), Art. 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1865
- López, J., & Mendoza, J. (2018). Salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana. *Ensayos. Revista de economía*, 36(2), 185-228.
- Matos, Y., Mejia, M., Barreto, Y., & Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participacion de los actores sociales. *Revista Telos*, 20(2), 226.
- Ministerio de la Producción. (2020). *LAS MIPYME EN CIFRAS 2020*. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oee-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1008-las-mipyme-en-cifras-2020>
- Nguyen, V., Aquino, P., & Doan, L. (2020). Motivational factors impact the labor productivity of customs' officials in Vietnam: Factores motivacionales impactan la productividad laboral de los oficiales aduaneros en Vietnam. *Revista Espacios*, 41(22), 44-58.
- Ochrana, F. (2018). *Methodology of Social Sciences: Vol. First English edition*. Charles University in Prague, Karolinum Press. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1799190&lang=es&site=eds-live>
- Olivo, S. (2021). Modelo De Inteligencia Emocional Centrado En El Trabajo En Equipo. *SINOPSIS EDUCATIVA. Revista venezolana de investigación; Vol. 21, Núm. 1 (2021)*.
- Paravié, D. (2020). Una Pyme industrial aplicando La metodologia de investigacion-acción. *Iberoamerican Journal of industrial Engineering*, 1, 45-59.
- Pinazo, G., Dinerstein, N., & Córdoba, F. (2018). Un aporte a la discusión sobre la productividad laboral en la Industria Argentina. *Cuadernos de Economía Crítica*, 3(6), 101-125.

- Quinchimbla, B., & Quishpe, J. (2018). Valores éticos y trabajo en equipo aplicados en el sector de la energía eléctrica. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, *septiembre*.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/valores-trabajo-equipo.html>
- Rodríguez, J. M. (2020). El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, *49(4)*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0138-65572020000400010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Salman, A., & Olawale, Y. (2021). Effect of Reward System on Employees' Productivity: A Study of Guaranty Trust Bank Ilorin Metropolis. *Journal of Management & Social Sciences*, *10(3)*, 1128-1143.
- Setiawan, I., Fachmi, M., Fattah, M., Rasyid, I., & Yusriadi, Y. (2021). Teamwork is an Intervening Variable, The Quality of Agricultural Extension Agents on Farmer Productivity, from A Human Capital Perspective. *Review of International Geographical Education Online*, *11(4)*, Art. 4.
- Stephen G, H., White, A., Magnan, E. M., Hood-Medland, E. A., Gosdin, M., Kravitz, R. L., Torres, P. J., & Gerwing, J. (2020). *Making the most of video recorded clinical encounters: Optimizing impact and productivity through interdisciplinary teamwork*.
- Tabone, L., Mortara, V., & Zanfrillo, A. I. (2021). Value added in productive process combining soft systems methodology and simulation. *ARTÍCULO ORIGINAL INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES Y ESTADÍSTICA*, *XLII(1)*, 1-16.
- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: Analysis of the current level and identification of opportunities for its growth: *Revista Espacios*, *41(27)*, 1-9.
- Woro, U., Andi, I., Chamariyah, Waras, Fitra, Rusdiyanto, & Widi. (2021). Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia. *Review of International Geographical Education Online*, *11(4)*, 696-711. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.04.63>
- Zárate, A. S. (2021). Trabajo de equipo en las organizaciones. Tres intervenciones. *Avances en Psicología*, *29(2)*, Art. 2.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2021.v29n2.2406>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: El trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022?</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Hi: Existe significativa entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022</p> <p>Ho: No existe relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022.</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Contexto</p> <hr/> <p>Composición</p> <hr/> <p>Proceso</p>	<p>La investigación será elevada a la categoría básica porque su objetivo es generar nuevo conocimiento, a partir de la observación de un contexto diferente, los elementos se comportan de manera diferente y el estudio de estos puede hacer un</p>
Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos Específicos			

<p>1. ¿Cuál es la relación entre el contexto y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022?</p>	<p>Hi1: El contexto se relaciona satisfactoriamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022</p> <p>Ho1: El contexto no se relaciona satisfactoriamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022</p>	<p>1. Determinar Identificar la relación entre el contexto empresarial y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022.</p>		<p>aporte a la sociedad. (CONCYTEC, 2018). Así también el estudio será cuantitativo que consiste en oponer teorías existentes con una serie de hipótesis como resultados, que son necesarias para obtener una muestra, aleatoria o diferenciada, pero representativa de una población o fenómeno (Hernández & Mendoza, 2018). Será descriptivo y correlacional ya que se observa la correlación de dos o más factores y se considera de acuerdo a lo investigado (Dorantes et al., 2016). El estudio será no experimental, de corte transversal estos tratados se</p>
<p>2. ¿Cuál es la relación entre la composición y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022?</p>	<p>Hi2: La composición se relaciona satisfactoriamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022</p> <p>Ho2: La composición no se relaciona satisfactoriamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022</p>	<p>2. Analizar la relación entre la composición y la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022.</p>	<p>Eficiencia</p> <hr/> <p>Productividad</p> <p>Eficacia</p>	
<p>3. ¿Cuál es la relación entre el proceso y la productividad de los colaboradores de la</p>	<p>Hi3: El proceso se relaciona satisfactoriamente con la productividad de los</p>	<p>3. Determinar la relación entre el proceso y la productividad de los</p>		

Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022?	colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022	colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022.	adaptabilidad	limitan a observar la interacción de ciertos fenómenos en un lugar determinado sin alterar necesariamente su estructura (Tabone et al., 2021).
	Ho3: El proceso no se relaciona satisfactoriamente con la productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICIÓN
Variable 1: Trabajo en equipo	Es el conjunto de individuos agrupados bajo ciertas características que tienden a complementarse para desarrollar determinadas actividades guiadas hacia una meta en común. (Loganathan & Forsythe, 2020)	La variable será medida a través de las dimensiones: Contexto empresarial, composición, proceso laboral	Contexto empresarial	Recurso humano Equipos de trabajo Tecnología necesaria Clima laboral Confianza entre compañeros	1 - 5	Ordinal
			Composición	Aptitudes de los miembros Retroalimentación Colaboración en grupo Logro de objetivos Asignación de roles Horarios flexibles Rotación entre áreas Preferencia y afinidad de los miembros	6 - 14	
			Proceso laboral	Propósito común Motivación Metas específicas Eficacia del equipo capacitaciones Niveles de conflicto Grado de responsabilidad	15 - 24	

Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICIÓN
Variable 2: Productividad	La productividad está en función al trabajo del colaborador, teniendo en cuenta su eficiencia y eficacia al momento de realizar las actividades que le designan. (Stephen, et al., 2020)	El compromiso laboral será medido a través del compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo	Eficiencia	Formación y capacitación Logística suficiente Metas claras Cumplimiento de actividades Logro de objetivos	1 - 8.	Ordinal
			Eficacia	Iniciativa Responsabilidad Conocimientos Esfuerzo Planificador	9 - 15	
			Adaptabilidad	Adaptabilidad Rutina Responsabilidad Iniciativa Equilibrio	16 - 22	

Elaboración propia

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Trabajo en equipo

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Edad:

Sexo:

Esta investigación es llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life, Tarapoto-2022. Así mismo autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Escala de conversión	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Contexto empresarial						
01	Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área					
02	En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo					
03	La empresa brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia.					
04	En el área de trabajo se sostiene un buen clima laboral					
05	Considera que se mantiene una relación de confianza entre compañeros de trabajo					
Dimensión 2: Composición						
6	Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo					

7	Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa					
8	La colaboración del grupo se evidencia en cada turno					
9	La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal					
10	Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien.					
11	Existen horarios flexibles para poder capacitarse.					
12	Realizan rotación de área de trabajo entre el personal					
13	Existen preferencias de los miembros al trabajar en equipo					
14	Existe afinidad de caracteres para trabajar en equipo se da en su área					
Dimensión 3: Proceso laboral						
15	En su área de trabajo todos tienen un propósito en común					
16	En su área de trabajo existe individualismo al realizar las actividades laborales					
17	La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo					
18	Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara					
19	La eficacia del equipo se logra en el área de trabajo					
20	Las capacitaciones programadas son de temas propuestos por el personal del área					
21	La institución cumple con el programa anual de capacitaciones					
22	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la puntualidad					
23	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre las faltas					
24	Los equipos de trabajo de cada área demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.					

Cuestionario: Productividad

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Esta investigación es llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life, Tarapoto-2022. Así mismo autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucción:

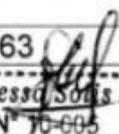
Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

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

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
01	La empresa me ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar mis habilidades					
02	Cuenta con la logística necesaria para hacer sus funciones					
03	Utilizo las herramientas y materiales de la empresa de forma eficiente con la finalidad de agilizar mi trabajo					
04	Cuento con la colaboración para el cumplimiento de mis funciones					
05	Me comunican de forma clara mis metas y estrategias para cumplirlas					
06	Cumplo con las actividades asignadas a tiempo					
07	Sigo los procesos establecidos por la empresa con el fin de lograr mis objetivos					
08	Logro los resultados de acuerdo a lo planificado					
eficacia						
09	Demuestro tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia					

10	Demuestro asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo					
11	Conozco todas las actividades que debo cumplir en mi puesto de trabajo					
12	Demuestro esfuerzo por realizar mi trabajo, minimizando por errores del mismo					
13	Demuestro ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa.					
14	Soy estratégico para planificar y ejecutar las actividades que desarrollaré en mi puesto de trabajo					
15	Considero que los demás trabajadores cumplen sus funciones adecuadamente					
Adaptabilidad						
16	Cuando mi agenda diaria se desorganiza inesperadamente, ¿me adapto y hago los ajustes con facilidad?					
17	Alguna vez la empresa han introducido un cambio con que no estaba de acuerdo.					
18	Me fastidia la rutina.					
19	Muestro responsabilidad considerando mi centro de trabajo como un espacio de convivencia sana.					
20	Soy rápido para aceptar nuevas ideas en el trabajo					
21	Aporto sugerencias a nuevas iniciativas o problemas existentes					
22	Puedo lograr un equilibrio entre mi vida laboral y personal					

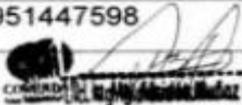
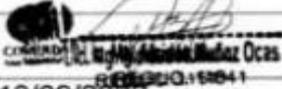
Anexo 4: Validación de juicio de expertos**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario de trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del trabajo en equipo de la empresa Animal Life S.A.C.
Nombres y apellidos del experto	Vanessa Solis Flores
Documento de identidad	10691893
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo y
Cargo	Docente
Número telefónico	975502363
Firma	 Lic. Mtro. Vanessa Solis Flores C.L.T N° 70-605
Fecha	13/09/2022

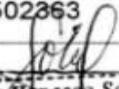
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del trabajo en equipo de la empresa Animal Life S.A.C.
Nombres y apellidos del experto	Pool Lincoln Alfaro Saavedra
Documento de identidad	71462449
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Alfa Innovaciones S.A.C.
Cargo	Gerente General
Número telefónico	917836128
Firma	 ALFA INNOVACIONES S.A.C. Pool Lincoln Alfaro Saavedra
Fecha	13/09/2022

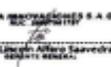
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del trabajo en equipo de la empresa Animal Life S.A.C.
Nombres y apellidos del experto	Alcides Muñoz Ocas
Documento de identidad	46590514
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	951447598
Firma	  Alcides Muñoz Ocas REGISTRO: 152841
Fecha	13/09/2022

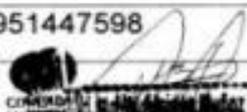
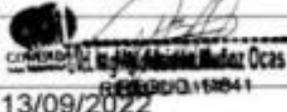
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de PRODUCTIVIDAD
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del trabajo en equipo de la empresa Animal Life S.A.C.
Nombres y apellidos del experto	Vanessa Solis Flores
Documento de identidad	10691893
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	975502363
Firma	
Fecha	Lic. Mtro. Vanessa Solis Flores 13/09/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de PRODUCTIVIDAD
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del trabajo en equipo de la empresa Animal Life S.A.C.
Nombres y apellidos del experto	Pool Lincoln Alfaro Saavedra
Documento de identidad	71462449
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Alfa Innovaciones S.A.C.
Cargo	Gerente General
Número telefónico	917836128
Firma	 ALFA INNOVACIONES S.A.C. RUC: 2080411111 Pool Lincoln Alfaro Saavedra Gerente General
Fecha	13/09/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de PRODUCTIVIDAD
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del trabajo en equipo de la empresa Animal Life S.A.C.
Nombres y apellidos del experto	Alcides Muñoz Ocas
Documento de identidad	46590514
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	951447598
Firma	 
Fecha	13/09/2022

Anexo 5: Escalas de valoración (Alfa de Cronbach y T de Kendall)

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	Items
Trabajo en equipo	0,929	24
Productividad	0,924	22

Nota. Elaboración propia.

En la siguiente tabla se muestra que ambos cuestionarios son confiables siendo mayores a 0.70 que es el valor mínimo para ser aprobatorio por la Universidad César Vallejo, lo que demuestra que es válido para medir la variable.

Tabla de correlaciones

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Anexo 6: Carta de autorización

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo CARLOS MIGUEL MENDOZA GAVIRIA, identificado con DNI 70282526, en mi calidad de Gerente General de la Clínica Veterinaria Animal Life S.A.C Tarapoto, con R.U.C N° 20602022065, ubicada en el Jr. Limatambo N°438, Distrito de Tarapoto, Provincia San Martín, Región San Martín.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Pinedo García, Cinthya Viotti Identificado(s) con DNI N°70089892 y Mendoza Gaviria, Karla Ivonne con DNI N°41449501 respectivamente de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

"El trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life S.A.C, Tarapoto, 2022"; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (x) Trabajo de Investigación, () Tesis, para optar al grado de () Bachiller, o () Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(x) Mencionar el nombre de la empresa.



CLÍNICA VETERINARIA ANIMAL
LIFE S.A.C.
Carlos Miguel Mendoza Gaviria
GERENTE GENERAL

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: 70089892


Firma del Estudiante
DNI: 41449501



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "El trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022", cuyos autores son MENDOZA GAVIRIA KARLA IVONNE, PINEDO GARCIA CINTHYA VIOTTI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES RAMÍREZ GIMENA DNI: 46384119 ORCID: 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 17-12-2022 20:06:40

Código documento Trilce: TRI - 0448237