



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Trabajo en equipo y el Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru  
Inca 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORAS:**

Chagua Borda, Marycarmen Stefanny ([orcid.org/0000-0002-0489-6436](https://orcid.org/0000-0002-0489-6436))

Hernández Angulo, Anggie Luisa ([orcid.org/0000-0002-0316-492X](https://orcid.org/0000-0002-0316-492X))

**ASESORA:**

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle ([orcid.org/0000-0002-9246-9927](https://orcid.org/0000-0002-9246-9927))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedicamos el trabajo de investigación a Dios, gracias a su fe tengo buena salud para continuar alcanzado todos nuestros objetivos personales y profesionales.

### **Agradecimiento**

Para nosotras fue muy importante la familia, quienes nos han apoyado de manera incondicional para poder culminar nuestra carrera y ser profesionales de éxito.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras y gráficos .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización .....	10
3.3 Población.....	11
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos .....	12
3.5 Procedimientos .....	13
3.6 Método de análisis de la información.....	13
3.7 Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	15
4.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos .....	15
4.2 Prueba de hipótesis.....	24
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIÓN .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	36
ANEXOS .....	40

## Índice de tablas

Tabla 4 Descripción de la colaboración.....	16
Tabla 5 Descripción de la coordinación.....	17
Tabla 6 Descripción de la comunicación .....	18
Tabla 7 Descripción del nivel de relación .....	19
Tabla 8 Descripción del rendimiento .....	20
Tabla 9 Descripción de la evaluación .....	21
Tabla 10 Descripción del clima laboral .....	22
Tabla 11 Descripción de la capacitación .....	23
Tabla 12 Prueba de normalidad .....	24
Tabla 13 Prueba hipótesis general.....	25
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 1 .....	26
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 2.....	27
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 3.....	28
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 4.....	29

## Índice de figuras

Figura 1 Dimensión colaboración .....	16
Figura 2 Dimensión coordinación .....	17
Figura 3 Dimensión comunicación .....	18
Figura 4 Dimensión nivel de relación .....	19
Figura 5 Dimensión rendimiento.....	20
Figura 6: Dimensión evaluación .....	21
Figura 7: Dimensión clima laboral .....	22
Figura 8: Dimensión capacitación .....	23

## Resumen

El trabajo titulado “Trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022”, se ejecutó con la finalidad de evidenciar que tan importante son las dimensiones colaboración, coordinación, comunicación y nivel de relación del trabajo en equipo direccionado con la eficiencia de cada colaborador del municipio. El objetivo principal fue determinar cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. El aporte metodológico fue aplicada, no experimental – transversal, descriptivo y correlacional. El universo poblacional fue de 45 trabajadores. Los resultados evidenciaron, el coeficiente de correlación para la variable trabajo en equipo fue de 1,000 y del desempeño laboral fue de 0.116 nivel de significancia de 0,447 y los datos estadísticos determinaron que la dimensión colaboración tuvo el 49% de aceptación, la dimensión coordinación tuvo un 66% de aceptación, la dimensión comunicación tuvo un 73% de una aceptación regular y la dimensión nivel de relación del trabajo en equipo tuvo un 67% de aceptación, estos datos inciden directamente en el desempeño del personal.

Palabras clave: Trabajo en equipo, coordinación, comunicación, desempeño laboral, rendimiento y capacita citación.

## **Abstract**

The research entitled "Teamwork and job performance in the district municipality of Túpac Amaru Inca 2022", was developed with the purpose of establishing the importance generated by collaboration, coordination, communication and the level of relationship with the performance of each member that makes up part of the municipality. The objective was to determine the relationship between teamwork and job performance in the district municipality of Túpac Amaru Inca 2022. The methodology was of the applied type, its non-experimental design was cross-sectional, descriptive and correlational. The population was made up of 45 collaborators from the municipality of the Túpac Amaru Inca district. The results indicated that the correlation coefficient for the teamwork variable was 1,000 and for work performance was 0.116 with a significance level of 0.447 and the statistical data determined that the collaboration dimension had 49% acceptance, the coordination dimension had 66% acceptance, the communication dimension had 73% regular acceptance and the relationship level dimension had 67% acceptance, evidencing these data in the performance of the employees of the municipality of Túpac Amaru Inca.

Keywords: Teamwork, coordination, communication, job performance, performance and citation training.



## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones del estado como es el caso de los municipios existen un descontento por aquellos usuarios que asisten a tales organismos públicos para gestionar un proceso y en esa visita se aprecia una actividad muy mala, en consecuencia, con el trabajo en equipo entre los trabajadores y este aspecto repercute en un inadecuado desempeño laboral. Los responsables de las municipalidades se deben enfocar en la parte humana y social de sus empleados para cimentar estas limitaciones que denota a los usuarios un malestar y se crean una mala imagen de la institución. (Gómez, 2017)

Todo trabajo en equipo es de gran interés en las organizaciones, se establece como un grupo de individuos que están disponibles a participar entre sí, armonizar la labor y con ánimo de los integrantes; ya que el trabajador promueve el compañerismo en el equipo, en base a la empatía, si algún integrante no termina su actividad debido a una razón, alguien se acercara para ofrecerle su apoyo y así poder terminar su función, con armonización, de esta manera se lograra un proceso para poder tramitar un buen trabajo responsable en el desempeño del personal (Ayoví, 2019).

El desempeño laboral es una forma en que un personal coopera en el éxito de la institución y al resultado que se ha definido en la planificación, en base de su aprendizaje que se forma por sus aprendizajes y experiencia, ya que de esta forma se lograra la eficacia del trabajador con la función de cumplir con la responsabilidad que se le formulo, cuando se detalla sobre la actividad de un trabajador se está enfocando en el rendimiento, actividades y en la capacidad para efectuar una labor (Rodríguez, 2019).

A nivel internacional, en América Latina las instituciones municipales se basan en el tipo que se gestiona en España, de 14,465 municipalidades el 95,6% atiende a 100,000 habitantes, lo que demuestra indicadores de amplia concentración poblacional. La principal función de las instituciones fue y es, la disposición en ofrecer un servicio adecuado y para conseguirlo se sustenta en una labor efectiva para poder lograr equipos para poder alcanzar las metas planificadas y que recae sobre el óptimo desempeño del personal. (Revista Futuros, 2019)

A nivel nacional, el desempeño de los empleados en las instituciones municipales se direcciona en el crecimiento de las capacidades y destrezas que debe exponer el personal mediante un programa de capacitación con un 80% y un 20% de táctica así alcanzar las metas establecidas. Igualmente, el desempeño profesional de cada integrante repercute en el entorno económico, esto se debe a las exigencias sobre las condiciones laborales. La demanda por gestionar los indicadores sobre el buen desempeño de los recursos, así como lograr y cimentar los dispositivos para detallar cuentas hacia la sociedad y las partes interesadas y de control sobre las instituciones públicas (Revista Ciencia Latina, 2020).

La problemática municipal está enfocada en el gestor que no ejecuta su capacidad para influir en el desempeño del personal, estableciendo acotaciones en la participación de todo el personal, así mismo existen inconvenientes en la regulación de las actividades que se ejecutan, se identificaron problemas de información para poder difundir las labores que se efectúan, esto no viabiliza una medición sobre labor en conjunto y su cumplimiento participativo en base a cada colaborador. (Vera, 2018)

Sobre lo expuesto en los párrafos anteriores relacionados sobre las variables que se propusieron según las actividades desarrolladas en la institución, permite formular: Problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la colaboración del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022? ¿Cuál es la relación entre la coordinación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022? ¿Cuál es la relación entre la comunicación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022? ¿Cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022?

De acuerdo al proceso investigativo se justifica estableciendo los siguientes aspectos: por conveniencia; para las instituciones es importante el trabajo en equipo incentivando al personal a un desempeño laboral óptimo. Sobre lo social; este permite solucionar problemas entre los colaboradores quienes

son la parte fundamental en toda institución. En base a lo teórico; se refiere a la información valiosa que permitió argumentar el trabajo. De acuerdo a lo práctico, para tener buenos resultados se debe poner en ejecución lo expuesto en la investigación. De acuerdo a la parte metodológica permite establecer el diseño correlacional, y de la utilización de las herramientas que sirven para recabar información.

De acuerdo al análisis realizado permite plantear en la investigación el objetivo principal: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Los objetivos específicos son: a) Identificar la relación entre la colaboración del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. b) Precisar la relación entre la coordinación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. c) Describir la relación entre la comunicación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. d) Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

En consecuencia, se considera las siguientes hipótesis: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Existe relación significativa entre la colaboración y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Existe relación significativa entre la coordinación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Existe relación significativa entre el nivel de relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Referido a los antecedentes internacionales se exponen las siguientes investigaciones; como el de Marcano (2020). En su tesis: “El rol de las competencias de trabajo en equipo, la percepción de justicia y el liderazgo compartido en el desempeño del equipo en una sociedad multicultural”. Se consideró como objetivo fundamental establecer si las competencias sobre el trabajo en equipo se relacionan con el desempeño. La metodología sobre el estudio fue correlacional y la muestra de 304 encuestados. Resultados: en base al análisis ejecutado respecto en cada variable se mantuvieron estables a lo largo del periodo del estudio principal. Conclusión: las personas se involucran en el trabajo en equipo entre sí fortaleciendo el desempeño del equipo.

Pereira (2019), sobre la tesis: “Clima organizacional para el desempeño laboral”. El objetivo principal fue considerar como el clima permite una relación con el desempeño. La metodología sobre el estudio analizado fue correlacional y cuantitativo, y la muestra de 37 encuestados. Resultados: cuando se pone en práctica estrategias que conllevan a un clima de trabajo adecuado este incide en los empleados permitiendo alcanzar con las metas planificadas. Conclusión: para lograr un desarrollo organizacional exitoso es muy importante considerar mecanismos que permitan un buen clima dentro de la empresa para que motiven a los empleados a un desempeño adecuado y con las herramientas necesarias.

Akram (2019), de acuerdo con su tesis: “Estrategias de satisfacción laboral para mejorar el desempeño de pequeñas empresas, Canada”. Para el autor su objetivo general fue establecer si la satisfacción laboral repercute en el desempeño. La metodología del estudio fue correlacional y la muestra de 10 trabajadores de pequeñas empresas. Resultados: mostraron que los participantes emplearon muchos métodos para desarrollar y mantener el apoyo y promover un sentido de trabajo en equipo para mejorar su desempeño. Conclusión: que las habilidades de liderazgo inciden aumentar la productividad en el trabajo, mejorar la satisfacción y el desempeño laboral.

Gang (2018), en su tesis: "El trabajo en equipo y desempeño organizativo en paraestatales, de Uganda". De acuerdo con lo desarrollado el propósito fundamental consistió en establecer como el trabajo en equipo genera una incidencia directa en el desempeño. La metodología señala que el diseño fue correlacional y la muestra de 214 encuestados. Resultados: mostraron que los roles en equipo generan un impulso positivo en las acciones de cada colaborador. Conclusión: los valores compartidos, la confianza mutua, el trabajo en equipo tienen resultados significativos en la organización, esto significa que todas estas variables son buenos predictores del desempeño organizacional.

Guevara (2016), respecto a su tesis: "Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua". El propósito fundamental consistió en el análisis sobre ciertos factores son importantes para desarrolla las actividades en la empresa con un desempeño eficiente. La metodología referida al estudio es correlacional y la muestra de 53 trabajadores con un muestreo censal. Resultados: de acuerdo a Spearman, un coeficiente de relación 0,851 y un rango de significancia de  $p = 0,000$ . Conclusión: se debe identificar y así mismo seleccionar cuales son los factores que se requieren para que estos incidan en el trabajador a cumplir un buen desempeño en sus labores.

En relación a los antecedentes nacionales se muestran los siguientes trabajos de investigación; Medina (2017), la tesis: "Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote". Respecto al objetivo se refiere a identificar el como el desempeño de cada integrante genera una perspectiva positiva en los usuarios. En función a la metodología sobre el estudio fue correlacional, la población de estudio fue de 211, y la muestra de 66 empleados de la municipalidad. Resultados: se demuestra que el 82% de las actividades del personal está por debajo de los indicadores de eficiencia. Conclusión: en

base al abrumador porcentaje que se evidenció sobre el desempeño se deben hacer cambios radicales.

Unocc y Romero (2018), la tesis: “La gestión por resultados y el trabajo en equipo de los trabajadores en la municipalidad distrital de Ccochaccasa, Huancavelica”. El propósito fue determinar si la gestión por resultados se relaciona con el trabajo en conjunto. La metodología en base al estudio fue correlacional y la muestra de 30 trabajadores con un muestreo no probalístico. Resultados: de acuerdo a Spearman, un coeficiente de relación 0.600 u un rango de significancia de  $p = 0,000$ . Conclusión: cuando se planifica los resultados y se dan a conocer influye directamente en todos los empleados para desarrollar un trabajo en el que todos se comprometen en cumplir las metas institucionales.

Sotelo (2019), la tesis: “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación del Callao”. El objetivo principal fue analizar como el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño del personal. La metodología de acuerdo al estudio fue correlacional y la población fue de 166 empleados con una muestra de 34 trabajadores. Resultados: de acuerdo a Pearson, el valor del chi cuadrado calculado (41,256) y el valor a tabular (16.919). Conclusión: quedo determinante que entre ambas variables la relación es positiva.

Melgarejo (2019), la tesis: “Engagement laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad provincial de Huacaybamba, Huánuco”. El objetivo principal fue precisar la importancia del compromiso para influir en el trabajo en equipo. La metodología referida al estudio fue cuantitativo y correlacional, la muestra de corte censal es de 98 trabajadores. Resultados: de acuerdo a Kolmogorov-Smirnov con (0.05) el valor significativo y (0.813) que marca el factor. Conclusión: permitió determinar que las actividades que se gestionan en la institución dependen del buen compromiso de cada empleado con su labor.

Ubillus (2021), La tesis: "Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial del Perú". El propósito fundamental fue analizar como las habilidades blandas inciden en los trabajadores. La metodología de acuerdo con el estudio fue correlacional y la muestra de 30 colaboradores en una municipalidad. Resultados: señalan que 93% refieren que si hay un buen trabajo y el 7% optaron la alternativa no. Conclusión: para el logro de los objetivos institucionales es de interés poner a disposición ciertas habilidades que incidan en el personal para que desarrollen un trabajo adecuado para los usuarios.

Para Sanchez (2015), señala que la teoría que está enfocada con las relaciones humanas propuesta por Elton Mayo (1950), determina que la parte fundamental dentro de una organización es la humana. Esta, se enmarca en el comportamiento de las personas para acentuar el interés de la parte humana dentro de estas, además señala que en una empresa los empelados es el recurso más importante que otros, y que, el individuo se siente en confianza y actitud si se desarrolla buenas relaciones entre todos.

Así mismo, Fernández (2016), el trabajo en equipo se refiere a la labor en equipo con otros trabajadores que tienen los mismos objetivos, sabiendo que cada empelado desarrollo su labor de manera personal. Los equipos se forman para dar a conocer nuevas ideas, compartir datos, opiniones, y lograr un objetivo de manera general sobre la participación de cada integrante. Lo que se busca con un trabajo en equipo es unir empeño, fortalezas y unión, esto hará posible reducir los tiempos en las actividades para obtener resultados positivos para la organización.

Para Ramos (2015), las instituciones se desarrollan gracias a todos sus integrantes, para ser competitivos se debe buscar un trabajo efectivo en cada una de sus actividades. Para ello, es muy importante lograr un trabajo en equipo en el que se identifique las fortalezas de sus colaboradores para lograr buenos resultados que beneficien a la institución y al personal. Cuando los logros son positivos esto repercute en la motivación de cada

integrante por seguir cumpliendo un buen desempeño en sus funciones, mostrando sus destrezas y ser cada día competitivo.

Según Olaz (2016), el campo laboral es influenciado por la inestabilidad que hay por conseguir un trabajo en equipo y de ello obtener una calidad de vida diferente, se debe considerar: la colaboración; hace referencia a una labor en conjunto para generar ideas, aportando nuevos conocimientos para desarrollar procesos optimizando los recursos y lograr objetivos en común, la coordinación; consiste en la integración de un trabajo sincronizado, con la finalidad de ejecutar acciones de dirigir un buen trabajo para desarrollar una labor dinámica de acuerdo a sus funciones, la comunicación; es aquella que permite transmitir información entre todos, utilizando diversos canales para sugerir opiniones como parte del desarrollo social en la empresa y el nivel de relación; del trabajo en equipo permite influir en las relaciones colectivas de todos los integrantes, como relaciones individuales de acuerdo a sus capacidades, fortaleciendo sus relaciones sociales para lograr una productividad eficiente.

Para Kabat (2019), señala que la teoría que está enfocada con la motivación – higiene propuesta por Herzberg (1959), señala que el esfuerzo del personal en sus actividades incide en la satisfacción basado en sus condiciones ambientales. Si se refiere al desempeño laboral está dirigido al buen servicio que se puede gestionar o con el cumplimiento de sus labores. En este apartado se considera la capacidad desarrolle cada integrante como la puesta en práctica de sus destrezas, que deben estar enfocados en el logro de los resultados que la entidad ha considerado dentro de sus objetivos. En otro, sentido quiere decir, como es el comportamiento y actitud de cada empelado en sus actividades y cómo repercute en la organización.

Según Cuesta (2018), señala que el desempeño laboral consiste en el esfuerzo del empelado por cumplir con sus tareas dentro de sus competencias, esto permite establecer si un trabajador es preparado o es lo contrario para un cargo a desempeñar. La evaluación del desempeño laboral



es un mecanismo de interés que se debe asumir con responsabilidad para el área que corresponda para identificar quienes cumplen con sus actividades y a quienes hay que apoyar para fortalecer sus capacidades, también permite determinar quiénes pueden ser considerados como líderes.

Así mismo Juárez (2020), considera que el desempeño laboral es una especialidad que viene evolucionando en la actualidad, y está enmarcado en: el rendimiento, donde se debe considerar el comportamiento de cada integrante en la empresa, cumpliendo con sus funciones para el logro de objetivos donde cada colaborador utiliza una estrategia individual para sus actividades, la evaluación; dispone de un proceso sistemático para obtener resultados positivos, también permite incidir en el grado de eficiencia del personal y de estos datos lograr identificar sus fortalezas que beneficien a los procesos que se gestionan, el clima laboral; son procedimientos o condiciones de trabajo que la institución dispone para los empleados, logrando la satisfacción plena de cada uno y desarrollar programas de motivación para desarrollar sus labores, la capacitación; permite fortalecer el desarrollo de habilidades y competencias laborales de cada empleado, también permite en ellos desarrollar nuevos conocimientos y lograr un desempeño eficiente.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación**

Sanchez & Reyes (2015). El proceso desarrollado corresponde al tipo aplicada, consiste en la ejecución de los conceptos de un hecho importante y las causas que resulten, cuyo propósito es enriquecer el trabajo.

##### **Diseño de investigación**

Bernal (2014). El diseño es no experimental de corte transversal, del nivel descriptivo y correlacional, donde se acopia información en un tiempo establecido sin modificar ninguna variable, además se pudo recolectar información confiable para describir las variables de estudio.

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

##### **Variable 1**

##### **Definición conceptual**

Flores (2017). Señala que el trabajo en equipo es una labor realizada por un grupo de personas, donde todos tiene un objetivo en común, para que se considere trabajo cooperativo, este debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo en base a un esfuerzo en común beneficiándose todos en general.

##### **Definición operacional**

Ñaupas (2014). Para la variable trabajo en equipo se establecieron 4 dimensiones, las cuales se determinaron en un instrumento de medición, donde se formularon 12 ítems que corresponde por cada una de las dimensiones formuladas, (colaboración, coordinación, comunicación y nivel de relación)

##### **Indicadores:**

Katzenbach (2017). Para su medición se tomó en cuenta los siguientes indicadores de acuerdo a las dimensiones establecidas, con respecto a la colaboración (generar ideas, desarrollar procesos y objetivos en común), para la coordinación (trabajo sincronizado, acción de dirigir y labor dinámica), para la comunicación (transmite información, sugerir opiniones y

desarrollo social) y para el nivel de relación (relaciones colectivas, relaciones individuales y relaciones sociales)

## **Variable 2**

### **Definición conceptual**

Marr (2018). Considera que el desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponde, de esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Evaluar el desempeño laboral es una de las tareas más importantes de toda empresa.

### **Definición operacional**

Mejía (2015). Para la variable trabajo en equipo se establecieron 4 dimensiones, las cuales se determinaron en un instrumento de medición, donde se formularon 12 ítems que corresponde por cada una de las dimensiones formuladas, (rendimiento, evaluación, clima laboral y capacitación)

### **Indicadores:**

Toro (2018). Para su medición se tomó en cuenta los siguientes indicadores de acuerdo a las dimensiones establecidas, con respecto al rendimiento (comportamiento, logro de objetivos y estrategia individual), para la evaluación (proceso sistemático, grado de eficacia e identificar sus fortalezas), para el clima laboral (condiciones de trabajo, satisfacción y motivación) y para la capacitación (desarrollo de habilidades, competencias laborales y nuevos conocimientos)

### **Escala de medición:**

Para el análisis estadístico se hizo uso de la escala de medición ordinal y del tipo Likert según Hernández (2014), la medición ordinal lo define como aquellos donde existe un orden entre categorías.

## **3.3 Población**

Novoa (2015). La población del estudio es de 45 colaboradores que trabajan en la Municipalidad Distrital de Túpac Amaru Inca. Para la muestra se consideró el total de la población, siendo una cantidad manejable para las investigadoras, es decir 45 colaboradores. El muestreo es no probabilístico e

intencional, ejecutándose para la selección de cada personal que representa el proceso investigativo.

### 3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Valderrama (2015). En base a la investigación corresponde la encuesta, mecanismo que permite recabar información objetiva enfocado a la municipalidad.

El instrumento que se empleó fue el cuestionario, donde se formularon preguntas sobre las dimensiones e indicadores que dormán parte de las variables de estudio. Arbaiza (2013).

#### 3.4.1 Validez

Vara (2015). En relación a la validez se aplicó para mayor rigor, confianza en los resultados del estudio, mediante criterios de 3 especialistas, a continuación, se presenta a los tres expertos para su validación.

**Tabla 1**

*Validación del instrumento*

Expertos	Resultados
1. Dr. Merino Núñez, Mirko	Aplicado
2. Dra. Calanchez Uribarri, Africa del Valle	Aplicado
3. Dr. Chavez Vera, Kerwin José	Aplicado

*Nota.* Expertos que validaron le instrumento.

**Tabla 2**

*Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Casos		
Válido	45	76,3
Excluido <sup>a</sup>	14	23,7
Total	59	100,0

*Nota.* Investigadoras

**Tabla 3***Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,882	,873	22

*Nota.* Se puede observar que las variables de estudio, tiene como valor 0.873 con ello se obtiene fiabilidad del instrumento de manera bueno.

### **3.5 Procedimientos**

Meléndez (2017). Después de conceptualizar los aspectos teóricos que refieren al proceso metodológico, se procede a ejecutar la técnica para recabar los datos de manera objetiva, se diseña un registro para los resultados, cómo se va a desarrollar la labor de campo y el aporte de las partes, así como la aplicación del instrumento y las funciones a realizar. Para el procesamiento de los datos se utilizará el programa SPSS 25, para la confiabilidad del instrumento se utilizará la formula Alfa de Cronbach y se aplicaran cuadros descriptivos para la contratación de las hipótesis.

### **3.6 Método de análisis de la información**

Cuevas (2017). Este punto corresponde al desarrollo de la investigación descriptiva, donde se estudia las variables descomponiendo sus partes de forma individual y luego se complementan para un análisis inferencial en base a una prueba de normalidad, Muñoz (2015). También en este punto se pone en ejecución el programa SPSS 25 y el Excel para desarrollar los gráficos indicando sus resultados.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el trabajo se plantearán los valores de la carrera de administración, haciendo énfasis en la Resolución N°0126-2017/UCV que refiere al Código de Ética en la investigación por parte de la Universidad César Vallejo.

Beneficencia; el proceso investigativo beneficio a los empleados que laboran en la Municipalidad Distrital de Túpac Amaru Inca para lo cual se investigó la importancia del trabajo en equipo y el desempeño laboral, también fue lo propio para la institución considerando la información para una mejora en sus procesos.

Maleficencia; donde las informaciones obtenidas serán anónimas y de carácter reservado, previo a ello los encuestados recibieron información sobre la encuesta y su finalidad para el trabajo.

Autonomía; el desarrollo se ejecutó de manera autónoma, esto se debe a que los resultados son válidos para la investigación, el encuestado será independiente a la hora de responder las preguntas del cuestionario.

Justicia; toda la investigación se formuló de manera legal y formal, con la participación de los empleados bajo el respeto y el buen comportamiento que amerita un trabajo de envergadura para las investigadoras.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

**Tabla 4**

*Descripción de la variable trabajo en equipo*

Trabajo en equipo			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	1%	35%
A veces	185	34%	52%
Casi siempre	282	52%	13%
Siempre	70	13%	100%
Total	540	100,0%	

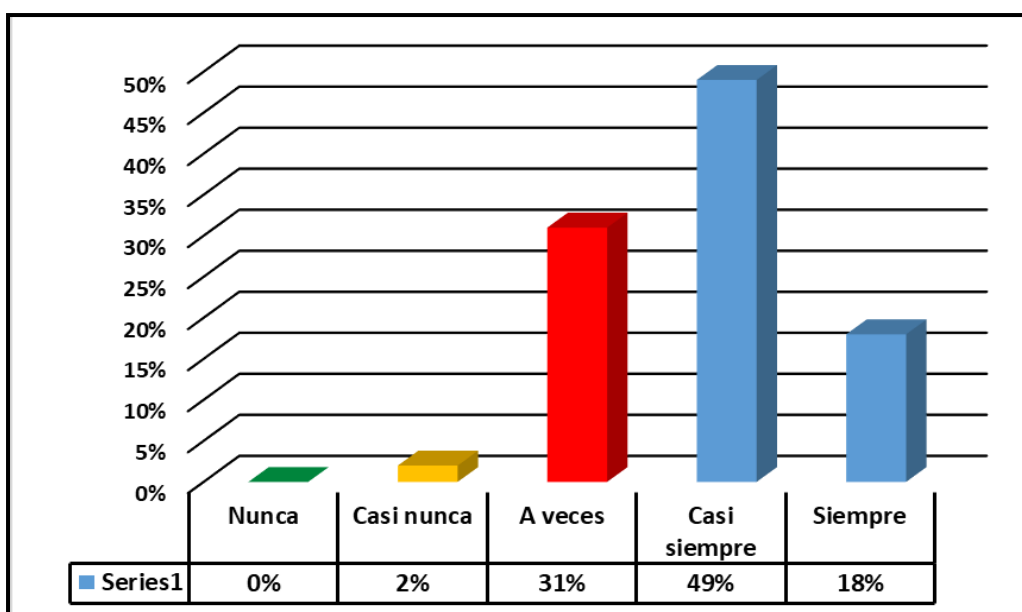
**Tabla 5**

*Descripción de la variable desempeño laboral*

Desempeño laboral			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	118	22%	76%
Casi siempre	292	54%	24%
Siempre	130	24%	100%
Total	540	100,0%	

**Tabla 4***Descripción de la colaboración*

Colaboración			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	2%	33%
A veces	42	31%	49%
Casi siempre	66	49%	18%
Siempre	24	18%	100%
Total	135	100,0%	

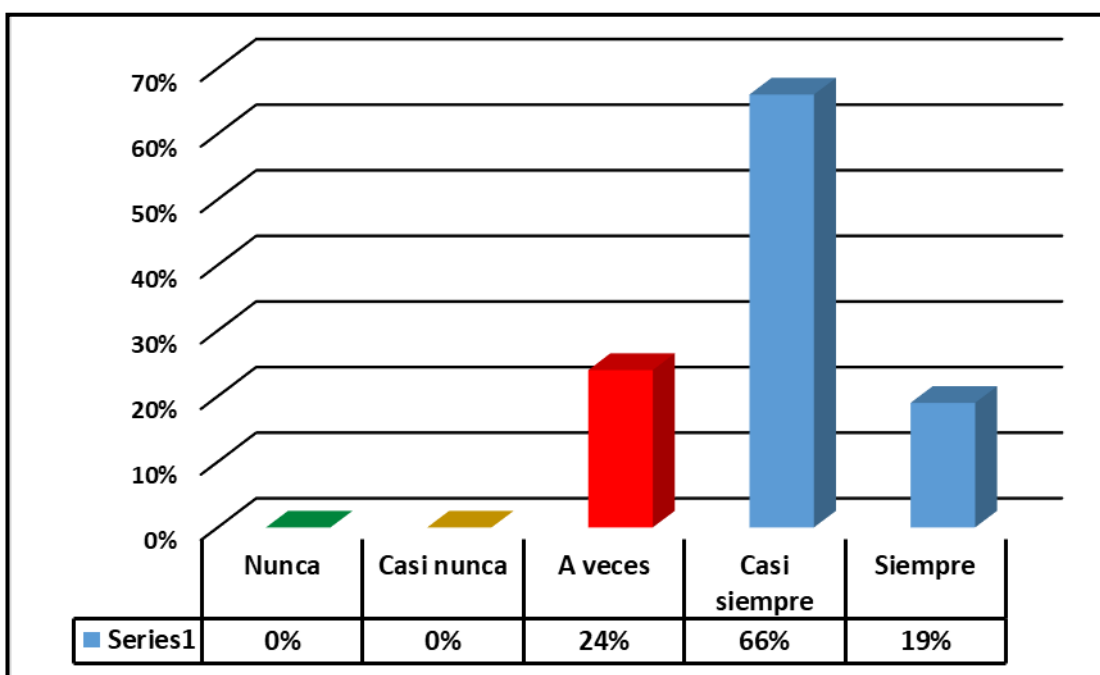
**Figura 1***Dimensión colaboración*

Nota: Se observa que el 49% que equivale a 66 encuestados marcaron que la colaboración del personal casi siempre permite generar ideas para un trabajo eficiente, el 31% que equivale a 42 encuestados marcaron la alternativa a veces, el 18% que equivale a 24 encuestados marcaron la alternativa siempre y el 2% que equivale a 3 encuestados marcaron la alternativa casi nunca. Se puede concluir que la dimensión es aceptada.



**Tabla 5***Descripción de la coordinación*

Coordinación			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	33	24%	90%
Casi siempre	88	66%	10%
Siempre	14	10%	100%
Total	135	100,0%	

**Figura 2***Dimensión coordinación*

Nota: Se observa que el 66% que equivale a 88 encuestados marcaron que el personal casi siempre coordina un trabajo sincronizado en función a sus actividades, el 24% que equivale a 33 encuestados marcaron la alternativa a veces, y el 10% que equivale a 14 encuestados marcaron la alternativa siempre. Se puede concluir que la dimensión es aceptada.

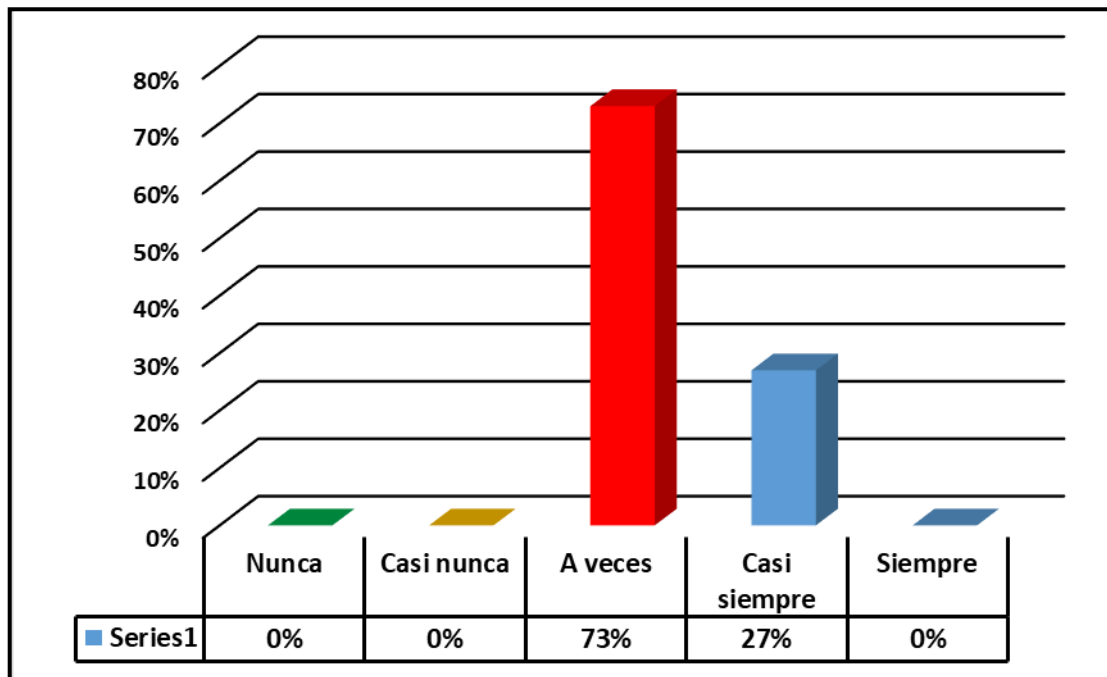
**Tabla 6**

*Descripción de la comunicación*

Comunicación			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	98	73%	100%
Casi siempre	37	27%	100%
Total	135	100,0%	

**Figura 3**

*Dimensión comunicación*



Nota: Se observa que el 73% que equivale a 98 encuestados marcaron que la comunicación a veces permite transmitir información relevante para cada empleado, y el 27% que equivale a 37 encuestados marcaron la alternativa casi siempre. Se puede concluir que la dimensión es aceptada.

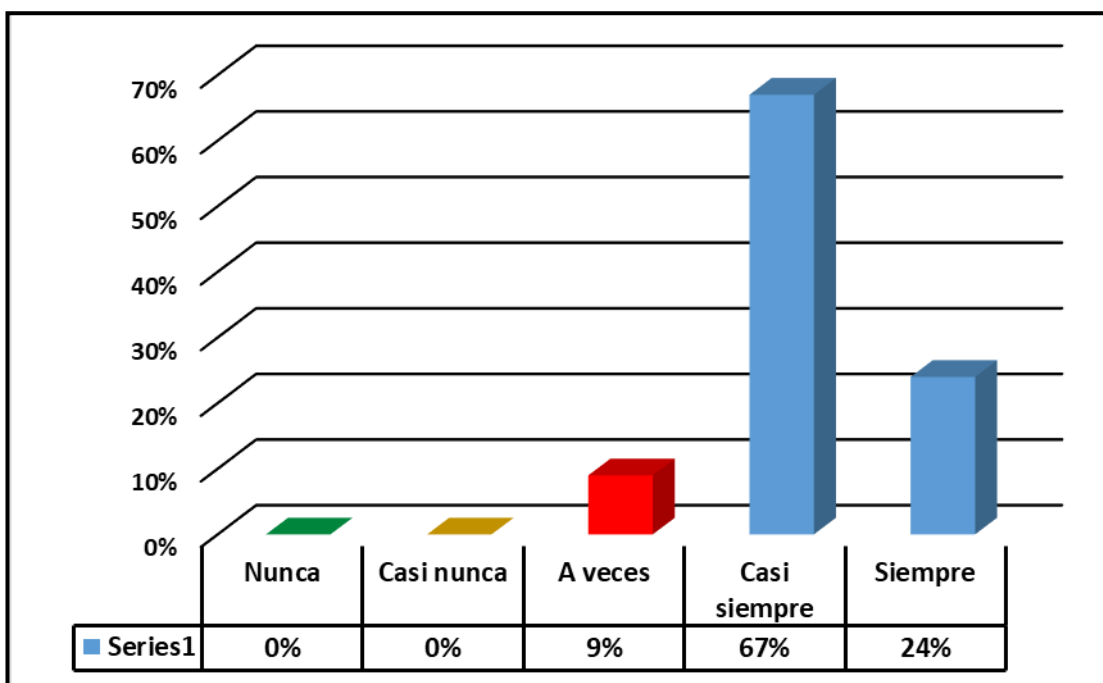
**Tabla 7**

*Descripción del nivel de relación*

Nivel de relación			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	12	9%	96%
Casi siempre	91	67%	24%
Siempre	32	24%	100%
Total	135	100,0%	

**Figura 4**

*Dimensión nivel de relación*



Nota: Se observa que el 67% que equivale a 91 encuestados marcaron que el nivel de relación entre el personal casi siempre permite fortalecer las relaciones colectivas, el 24% que equivale a 32 encuestados marcaron la alternativa siempre, y el 9% que equivale a 12 encuestados marcaron la alternativa a veces. Se puede concluir que la dimensión es aceptada.

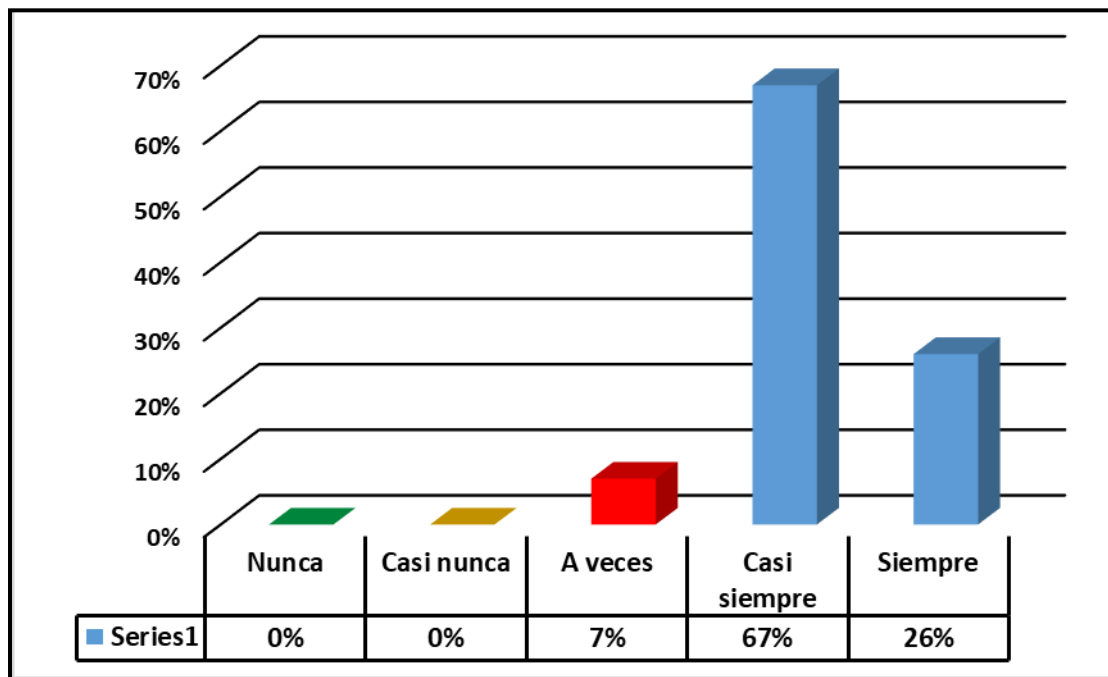
**Tabla 8**

*Descripción del rendimiento*

Rendimiento			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	9	7%	74%
Casi siempre	90	67%	26%
Siempre	36	26%	100%
Total	135	100,0%	

**Figura 5**

*Dimensión rendimiento*



Nota: Se observa que el 67% que equivale a 90 encuestados marcaron que para un buen rendimiento en el trabajo el comportamiento casi siempre incide en el desempeño, el 26% que equivale a 36 encuestados marcaron la alternativa siempre, y el 7% que equivale a 9 encuestados marcaron la alternativa a veces. Se puede concluir que la dimensión es aceptada.

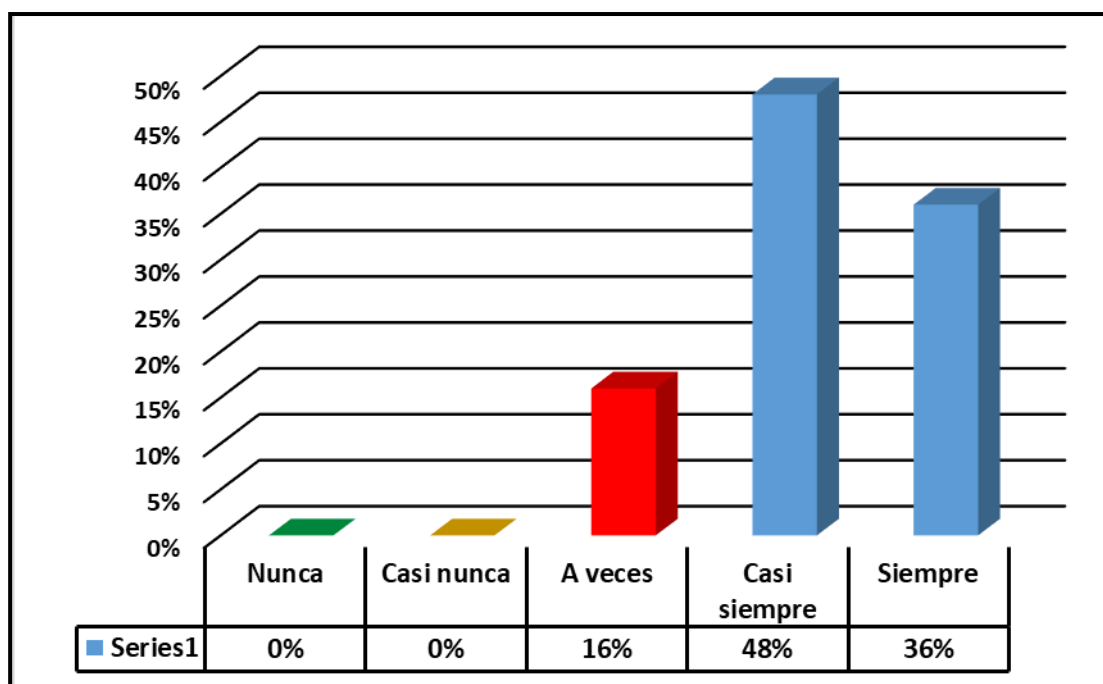
**Tabla 9**

*Descripción de la evaluación*

Evaluación			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	22	16%	64%
Casi siempre	65	48%	36%
Siempre	48	36%	100%
Total	135	100,0%	

**Figura 6:**

*Dimensión evaluación*



Nota: Se observa que el 48% que equivale a 65 encuestados marcaron que la evaluación es un proceso sistemático que se desarrolla en la institución, el 36% que equivale a 48 encuestados marcaron la alternativa siempre, y el 16% que equivale a 22 encuestados marcaron la alternativa a veces. Se puede concluir que la dimensión es aceptada.

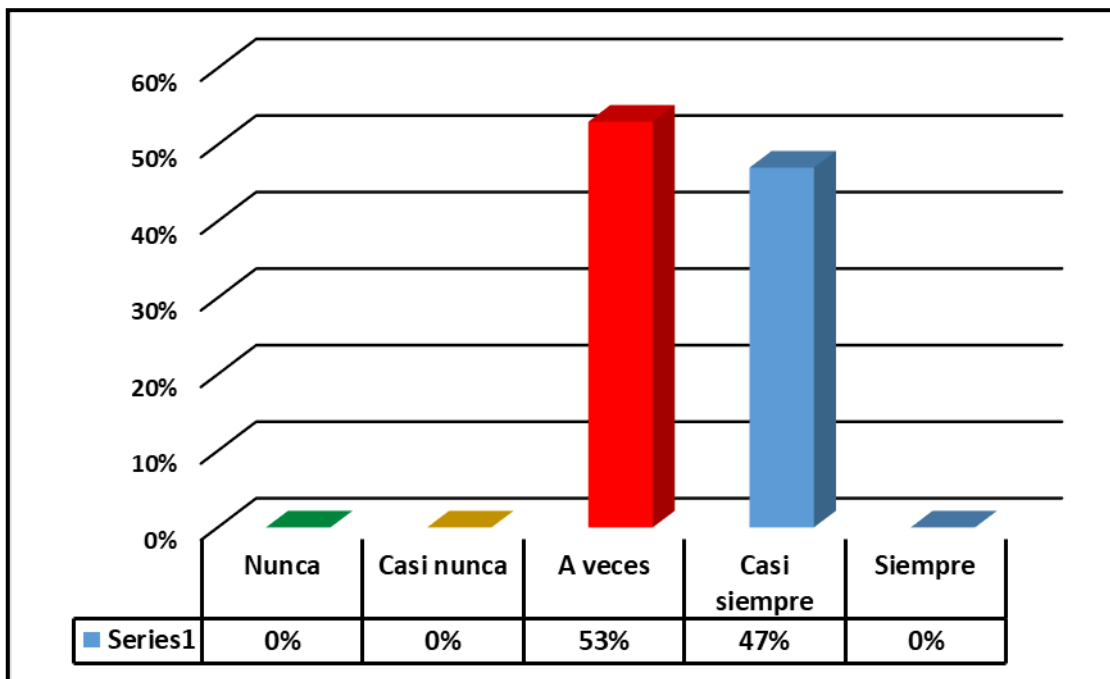
**Tabla 10**

*Descripción del clima laboral*

Clima laboral			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	71	53%	100%
Casi siempre	64	47%	100%
Total	135	100,0%	

**Figura 7:**

*Dimensión clima laboral*



Nota: Se observa que el 53% que equivale a 71 encuestados marcaron que el clima laboral depende a veces de las condiciones de trabajo que se dispone en la institución, y el 47% que equivale a 64 encuestados marcaron la alternativa casi siempre. Se puede concluir que la dimensión es aceptada.

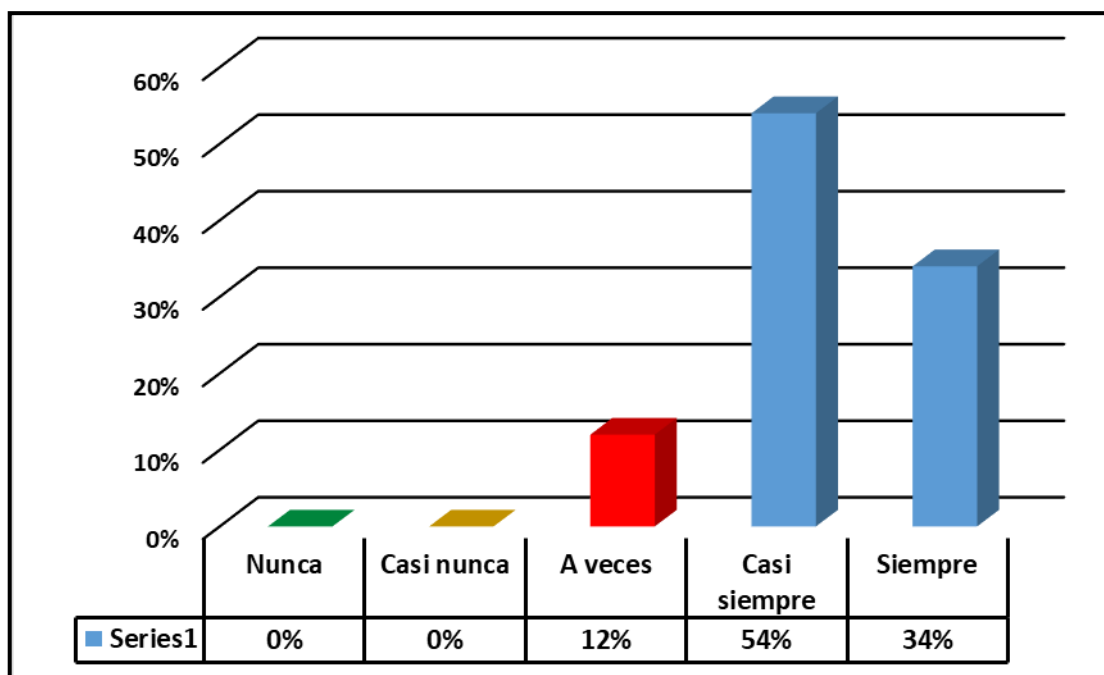
**Tabla 11**

*Descripción de la capacitación*

Capacitación			
	N	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	16	12%	66%
Casi siempre	73	54%	34%
Siempre	46	34%	100%
Total	135	100,0%	

**Figura 8:**

*Dimensión capacitación*



Nota: Se observa que el 54% que equivale a 73 encuestados marcaron que la capacitación casi siempre se dispone al personal le permite desarrollar sus habilidades, el 34% que equivale a 46 encuestados marcaron la alternativa siempre, y el 12% que equivale a 16 encuestados marcaron la alternativa a veces. Se puede concluir que la dimensión es aceptada.

## 4.2 Prueba de hipótesis

### Prueba de normalidad

Ha La muestra tiene una distribución de probabilidad normal.

Ho La muestra tiene una distribución de probabilidad no normal.

Valor de significación  $\alpha = 0.05$  ( $Z = 95\%$ ) (1.96)

Decisión:  $p < \alpha$  se rechaza Ho

$p > \alpha$  se acepta Ho

Calculo de la significancia:  $p = \text{Sig.}$

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,167	45	,003	,959	45	,111
V2	,192	45	,000	,914	45	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Para contrastar la hipótesis de normalidad entre ambas variables se empleó el estadístico Shapiro-Wilk para 45 trabajadores aplicando el Rho de Spearman, donde se observa con un 95% de confianza y una significancia  $p=0.111$ , es mayor a  $\alpha= 0.05$ . Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza como verdadera la hipótesis alterna, se puede decir, la distribución es no normal y por tanto será tratada en pruebas no paramétricas con el análisis de Spearman.

### 4.2.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

Ha Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.



Ho No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

Valor de significación  $\alpha = 0.05$  ( $Z = 95\%$  (1.96))

Decisión:  $p < \alpha$  se rechaza Ho

$p > \alpha$  Se acepta Ho

Calculo de la significancia:  $p = \text{Sig.}$

**Tabla 13**

*Prueba hipótesis general*

		V1	V2	
Rho de Spearman	Trabajao en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,116
		Sig. (bilateral)	.	,447
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,447	.
		N	45	45

*Nota.* En la tabla 13 se muestra el Rho Spearman de 0.116 en ambas variables, se encuentra en el rango positivo bajo, así como el valor observado en la misma donde  $p$  es menor a 0,447 frente al valor de  $\alpha = 0,05$  según la regla de decisión, se rechaza hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

### Hipótesis específica 1:

Ha Existe relación significativa entre la colaboración y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

Ho No existe relación significativa entre la colaboración y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

Valor de significación  $\alpha = 0.05$  ( $Z = 95\%$  (1.96))

Decisión:  $p < \alpha$  se rechaza Ho

$p > \alpha$  Se acepta Ho

Calculo de la significancia:  $p = \text{Sig.}$

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis específica 1*

			D1	V2
Rho de Spearman	Colaboración	Coeficiente de correlación	1,000	,197
		Sig. (bilateral)	.	,194
		N	45	45
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	,197	1,000
		Sig. (bilateral)	,194	.
		N	45	45

*Nota:* En la tabla 14 se muestra el Rho Spearman de 0.197 en ambas variables, se encuentra en el rango positivo bajo, así como el valor observado en la misma donde  $p$  es menor a 0,194 frente al valor de  $\alpha = 0,05$  según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre la colaboración y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

## Hipótesis específica 2:

Ha Existe relación significativa entre la coordinación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

Ho No existe relación significativa entre la coordinación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

Valor de significación  $\alpha = 0.05$  ( $Z = 95\%$  (1.96))

Decisión:  $p < \alpha$  se rechaza Ho

$p > \alpha$  Se acepta Ho

Calculo de la significancia:  $p = \text{Sig.}$

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis específica 2*

		D2	V2
Rho de Spearman	Coordinación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,097
		N	45
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,097
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,526

*Nota.* En la tabla 15 se muestra el Rho Spearman de 0.097 en ambas variables, se encuentra en el rango positivo bajo, así como el valor observado en la misma donde  $p$  es menor a 0,097 frente al valor de  $\alpha = 0,05$  según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre la coordinación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

### Hipótesis específica 3:

Ha Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

Ho No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

Valor de significación  $\alpha = 0.05$  ( $Z = 95\%$  (1.96))

Decisión:  $p < \alpha$  se rechaza Ho

$p > \alpha$  Se acepta Ho

Calculo de la significancia:  $p = \text{Sig.}$

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis específica 3*

		D3	V2	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	-,244
		Sig. (bilateral)	.	,106
		N	45	45
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,244	1,000
		Sig. (bilateral)	,106	.
		N	45	45

*Nota.* En la tabla 16 se muestra el Rho Spearman de -0,244 en ambas variables, se encuentra en el rango negativo bajo, así como el valor observado en la misma donde  $p$  es menor a 0,106 frente al valor de  $\alpha = 0,05$  según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

#### Hipótesis específica 4:

Ha Existe relación significativa entre el nivel de relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

Ho No existe relación significativa entre el nivel relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

Valor de significación  $\alpha = 0.05$  ( $Z = 95\%$  (1.96))

Decisión:  $p < \alpha$  se rechaza Ho

$p > \alpha$  Se acepta Ho

Calculo de la significancia:  $p = \text{Sig.}$

**Tabla 17**

#### *Prueba de hipótesis específica 4*

		D4	V2	
Rho de Spearman	Nivel de relación	Coeficiente de correlación	1,000	,174
		Sig. (bilateral)	.	,252
	N	45	45	
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,174	1,000
		Sig. (bilateral)	,252	.
	N	45	45	

*Nota.* En la tabla 17 se muestra el Rho Spearman de 0,174 en ambas variables, se encuentra en el rango positivo bajo, así como el valor observado en la misma donde  $p$  es mayor a 0,252 frente al valor de  $\alpha = 0,05$  según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre el nivel de relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.

## V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realizó con la finalidad de poder realizar un contraste con la información que se obtuvo de los antecedentes del presente estudio con los resultados que han sido presentados, asimismo la discusión se fundamenta con la formulación de los objetivos. De este modo se presentó el objetivo principal: determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Para analizar e interpretar la relación entre ambos componentes se aplicó la técnica de Rho de Spearman con un coeficiente correlacional para la variable trabajo en equipo de 1,000 y para el desempeño laboral de 0,116 y un nivel de significancia de 0,447 por lo que se acepta la hipótesis nula. Este resultado se contrasta con Marcano (2020) consideró como objetivo fundamental establecer si las competencias sobre el trabajo en equipo se relacionan con el desempeño. La metodología sobre el estudio fue correlacional y la muestra de 304 encuestados, y su conclusión es que las personas se involucran en el trabajo en equipo entre sí fortaleciendo el desempeño del equipo.

Referido al objetivo específico 1: identificar la relación entre la colaboración del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Para analizar e interpretar la relación entre ambos componentes se aplicó la técnica de Rho de Spearman con un coeficiente correlacional para la dimensión colaboración de 1,000 y para el desempeño laboral de 0,197 y un nivel de significancia de 0,194 por lo que se acepta la hipótesis nula. Este resultado se contrasta con Gang (2018) el propósito fundamental consistió en establecer como el trabajo en equipo genera una incidencia directa en el desempeño. La metodología señala que el diseño fue correlacional y la muestra de 214 encuestados, y su conclusión señala los valores compartidos, la confianza mutua, el trabajo en equipo tienen efectos positivos significativos en el desempeño organizacional, esto significa que todas estas variables son buenos predictores del desempeño organizacional.

En base al objetivo específico 2: precisar la relación entre la coordinación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Para analizar e interpretar la relación entre ambos componentes se aplicó la técnica de Rho de Spearman con un coeficiente correlacional para la dimensión

coordinación de 1,000 y para el desempeño laboral de 0,197 y un nivel de significancia de 0,526 por lo que se acepta la hipótesis nula. Este resultado se contrasta con Unocc y Romero (2018), el propósito principal se debió al análisis de la gestión por resultados y su relación con el trabajo en conjunto. La metodología en base al estudio fue correlacional y la muestra de 30 trabajadores con un muestreo no probalístico, de acuerdo a Spearman, un coeficiente de relación 0.600 u un rango de significancia de  $p = 0,000$  y la conclusión determina que cuando se planifica los resultados y se dan a conocer influye directamente en todos los empleados para desarrollar un trabajo en el que todos se comprometen en cumplir las metas institucionales.

De acuerdo con el objetivo específico 3: describir la relación entre la comunicación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Para analizar e interpretar la relación entre ambos componentes se aplicó la técnica de Rho de Spearman con un coeficiente correlacional para la dimensión comunicación de 1,000 y para el desempeño laboral de -0,244 y un nivel de significancia de 0,106 por lo que se acepta la hipótesis nula. Este resultado se contrasta con Ubillus (2021), el propósito fundamental fue analizar como las habilidades blandas inciden en los trabajadores. La metodología de acuerdo con el estudio fue correlacional y la muestra de 30 colaboradores en una municipalidad. Resultados: señalan que 93% refieren que si hay un buen trabajo y el 7% optaron la alternativa no. Conclusión: para el logro de las metas institucionales es importante poner a disposición ciertas habilidades que incidan en el personal para que desarrollen un trabajo adecuado para los usuarios.

Sobre el objetivo específico 4: establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Para analizar e interpretar la relación entre ambos componentes se aplicó la técnica de Rho de Spearman con un coeficiente correlacional para la dimensión nivel de relación de 1,000 y para el desempeño laboral de 0,174 y un nivel de significancia de 0,252 por lo que se acepta la hipótesis nula. Este resultado se contrasta con Melgarejo (2019), El objetivo principal fue precisar la importancia del compromiso para influir en el trabajo en equipo. La metodología referida al estudio fue cuantitativo y correlacional, la muestra de corte censal es de 98

trabajadores. Resultados: de acuerdo a Kolmogorov-Smirnov con (0.05) el valor significativo y (0.813) que marca el factor. Conclusión: permitió determinar que las actividades que se gestionan en la institución dependen del buen compromiso de cada empleado con su labor.



## VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad de Túpac Amaru Inca 2022, con un margen de error de 0.05%, un nivel de confianza de 95% y el valor de significancia de 0,447,  $\alpha = 0.05$  cuyo resultado Rho 1,000 para el trabajo en equipo y 0,116 para el desempeño laboral, aceptando la hipótesis nula  $H_0$ : No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Esto permite establecer que hay limitada integración entre los colaboradores para trabajar en conjunto y esto deriva un desempeño poco eficiente en la municipalidad.
2. Se ha determinado la correlación entre la colaboración del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022., con un margen de error de 0.05%, un nivel de confianza de 95% y el valor de significancia de 0,194,  $\alpha = 0.05$  cuyo resultado Rho 1,000 para la colaboración y 0,194 para el desempeño laboral, aceptando la hipótesis nula  $H_0$ : No existe relación significativa entre la colaboración y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Demostrando que la colaboración entre los trabajadores no es la adecuada y esto se debe a una descoordinación y supervisión por parte de los gestores.
3. Se ha determinado la correlación entre la coordinación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022., con un margen de error de 0.05%, un nivel de confianza de 95% y el valor de significancia de 0,596,  $\alpha = 0.05$  cuyo resultado Rho 1,000 para la coordinación y 0,197 para el desempeño laboral, aceptando la hipótesis nula  $H_0$ : No existe relación significativa entre la coordinación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Los resultados evidencian que los empleados de las distintas áreas no muestran un nivel aceptable en la coordinación de sus actividades o en la parte de gestión.

4. Se ha determinado la correlación entre la comunicación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022., con un margen de error de 0.05%, un nivel de confianza de 95% y el valor de significancia de 0,106,  $\alpha = 0.05$  cuyo resultado Rho 1,000 para la comunicación y -0,244 para el desempeño laboral, aceptando la hipótesis nula  $H_0$ : No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Esto permite señalar que el proceso de comunicación es limitado debido a que no se están utilizando los canales de comunicación apropiados para transmitir información entre los colaboradores.
  
5. Se ha determinado la correlación entre el nivel de relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022., con un margen de error de 0.005%, un nivel de confianza de 95% y el valor de significancia de 0,252,  $\alpha = 0.05$  cuyo resultado Rho 1,000 para el nivel de relación y 0,174 para el desempeño laboral, aceptando la hipótesis nula.  $H_0$ : No existe relación significativa entre el nivel de relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022. Confirmando que el nivel de relación del trabajo en equipo no es adecuado, esto se debe a una propuesta negativa en los procesos de gestión en la interna de la municipalidad con sus colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los gestores de la municipalidad a desarrollar programas de capacitación para fortalecer diversas acciones que deben mostrar todos los colaboradores, siendo el primero de ellos realizar un trabajo en equipo que permita lograr las actividades de manera eficiente y eficaz para que los usuarios puedan sentirse satisfechos por un buen trabajo.
2. En base a las conclusiones sobre la colaboración se recomienda que se ponga en ejecución unos de los pilares de la administración, es decir la dirección, para que pueda fomentar y orientar en todos los empleados un trabajo basado en la colaboración para que los objetivos formulados se puedan cumplir en el tiempo planificado.
3. De acuerdo a los argumentos y a la conclusión determinada sobre la coordinación se debe fortalecer esta gestión, involucrando los trabajadores de alto nivel con aquellos de los niveles inferiores, toda vez que una buena coordinación permite generar una labor efectiva y una percepción positiva por parte de los usuarios que acuden a la municipalidad.
4. Sobre las conclusiones establecidas de la comunicación se recomienda que esta dimensión es muy importante para que el personal este informado de las tareas a desarrollar, los cambios a ejecutar, a priorizar procesos de mayor envergadura o una toma de decisión en algunas actividades, entre otros aspectos, para ellos es muy importante que se implementen diversas estrategias para que se maneje una comunicación horizontal.
5. Referido a las conclusiones sobre el nivel de relación del trabajo en equipo es importante establecer un plan de motivación a todos los colaboradores y realizar charlas internas para que la relación entre el personal se base en la confianza, en la empatía y socializar para cimentar un trabajo en equipo.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Akram (2019). *“Estrategias de satisfacción laboral para mejorar el desempeño de pequeñas empresas, Canada”*. [Universidad de La Costa]  
<http://repositorio.cuc.edu.co>
- Arbaiza (2015). *Como elaborar tesis de grado*. Universidad ESAN
- Ayoví (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*.  
<https://orcid.org/0000-0002-2963-6825>
- Benvenuto (2019). *La gestión municipal y el futuro de las ciudades*. Revista Futuros V(1) (p. 139-153)  
<https://revistas.udea.edu.co>
- Bernal (2014). *Fundamentos de investigación*. PEARSON
- Cuesta (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Empresa Editora MACRO
- Cuevas (2017). *Fundamentos de investigación*. McGrawHill
- Fernández (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Editorial Tutor Formación
- Flores (2017). *Trabajo en equipo*. Corporación Universitaria Iberoamericana
- Gang (2018). *“El trabajo en equipo y desempeño organizativo en paraestatales, de Uganda”*. [Tesis de grado, Kampala International University]  
<https://ir.kiu.ac.ug>
- Gómez (2017). *Trabajo en grupos o equipos*. Revista Scielo  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024)

- Guevara (2016). *“Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]  
<https://repositorio.uta.edu.ec>
- Hernández (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill
- Katzenbach (2017). *El trabajo en equipo ventajas y dificultades*. Granica
- Juárez (2020). *Administración y evaluación del desempeño personal*. Editorial Dos Consultores
- Kabat (2019). *Flexibilidad laboral*. Ediciones R y R
- López (2020). *“Calidad de vida laboral y el desempeño laboral, el estado de Chiapas”*. [Tesis de grado, Universidad de Morelos]  
<http://www.scielo.org.pe>
- Marr (2018). *Indicadores clave de desempeño*. Trillas
- Mejía (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Ediciones de la U
- Marín (2020). *“Desempeño laboral en la gestión municipal”*. Revista Ciencia Latina. V(1) (p. 1139).  
<https://ciencialatina.org>
- Marcano (2020). *“El rol de las competencias de trabajo en equipo, la percepción de justicia y el liderazgo compartido en el desempeño del equipo en una sociedad multicultural”*. [Tesis de pregrado, Universidad Complutense de Madrid]  
<https://dialnet.unirioja.es>

- Medina (2017). *“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote”*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Melgarejo (2019). *“Engagement laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad provincial de Huacaybamba, Huánuco”*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]  
<https://alicia.concytec.gob.pe>
- Meléndez (2017). *Fundamentos de investigación*. McGrawHill
- Muñoz (2015). *Como elaborar y asesor una investigación de tesis*. PEARSON
- Novoa (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U
- Ñaupas (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U
- Olaz (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. Narcea Ediciones
- Pereira (2019). *“Clima organizacional para el desempeño laboral”*. [Tesis de pregrado, Universidad de América]  
<https://repository.uamerica.edu.co>
- Ramos (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*. Editorial ICB
- Rodríguez (2019). *Desempeño Laboral*. Revista Scielo  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120)
- Sánchez (2015). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. Editorial McGraw-Hill

Sánchez & Reyes (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth SRL.

Sotelo (2019). *“Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación del Callao”*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe>

Toro (2018). *Desempeño laboral basado en competencias*. Editorial Academia Española

Ubillus (2021). *“Habilidades blandas y desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial del Perú”*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]  
<https://repositorio.upn.edu.pe>

Unocc y Romero (2018). *“La gestión por resultados y el trabajo en equipo de los trabajadores en la municipalidad distrital de Ccochaccasa, Huancavelica”*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]  
<https://repositorio.unh.edu.pe>

Valderrama (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.

Vara (2015). *Siete pasos para elaborar una tesis*. MACRO

Vera (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral*. Revista Scielo  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218)

# ANEXOS

## Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la colaboración del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la coordinación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación entre la colaboración del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p> <p>Precisar la relación entre la coordinación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p> <p>Describir la relación entre la comunicación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p> <p>Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>Existe relación significativa entre la colaboración y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la coordinación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022.</p>	<p>Trabajo en Equipo</p>	<p>Colaboración</p> <p>Coordinación</p> <p>Comunicación</p> <p>Nivel de relación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar ideas</li> <li>- Desarrollar procesos</li> <li>- Objetivos en común</li> <li>- Trabajo sincronizado</li> <li>- Acción de dirigir</li> <li>- Labor dinámica</li> <li>- Transmite información</li> <li>- Sugerir opiniones</li> <li>- Desarrollo social</li> <li>- Relaciones colectivas</li> <li>- Relaciones individuales</li> <li>- Relaciones sociales</li> </ul>
			<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Rendimiento</p> <p>Evaluación</p> <p>Clima laboral</p> <p>Capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento</li> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Estrategia individual</li> <li>- Proceso sistemático</li> <li>- Grado de eficacia</li> <li>- Identificar sus fortalezas</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Desarrollo de habilidades</li> <li>- Competencias laborales</li> <li>- Nuevos conocimientos</li> </ul>



## Anexo 2: Operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de medición
<p>Flores (2017). Señala que el trabajo en equipo es una labor realizada por un grupo de personas, donde todos tiene un objetivo en común, para que se considere trabajo cooperativo, este debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo en base a un esfuerzo en común beneficiándose todos en general.</p>	<p>Para la variable seleccionada se establecieron 4 dimensiones, las cuales se determinaron en un instrumento de medición, donde se formularon 12 ítems formuladas, luego se procede analizar todos los datos obtenidos mediante la estadística descriptiva para realizar la prueba de hipótesis.</p>	Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar ideas</li> <li>- Desarrollar procesos</li> <li>- Objetivos en común</li> </ul>	Ordinal Escala Likert
		Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo sincronizado</li> <li>- Acción de dirigir</li> <li>- Labor dinámica</li> </ul>	
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmite información</li> <li>- Sugerir opiniones</li> <li>- Desarrollo social</li> </ul>	
		Nivel de Relación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones colectivas</li> <li>- Relaciones individuales</li> <li>- Relaciones sociales</li> </ul>	

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de medición
<p>Marr (2018) Considera que el desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponde, de esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Evaluar el desempeño laboral es una de las tareas más importantes de toda empresa.</p>	<p>Para la variable seleccionada se establecieron 4 dimensiones, las cuales se determinaron en un instrumento de medición, donde se formularon 12 ítems formuladas, luego se procede analizar todos los datos obtenidos mediante la estadística descriptiva para realizar la prueba de hipótesis.</p>	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento</li> <li>- Logro de objetivos</li> <li>- Estrategia individual</li> </ul>	<p>Ordinal Escala Likert</p>
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso sistemático</li> <li>- Grado de eficacia</li> <li>- Identificar sus fortalezas</li> </ul>	
		Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Motivación</li> </ul>	
		Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de habilidades</li> <li>- Competencias laborales</li> <li>- Nuevos conocimientos</li> </ul>	



## CUESTIONARIO SOBRE: TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÚPAC AMARU INCA 2022.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túpac Amaru Inca, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la gestión del talento humano y productividad laboral.

Según la situación actual que presenta la institución, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

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

Variable: Trabajo en equipo				Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Colaboración	Generar Ideas	1	¿La colaboración del personal permite generar ideas para un trabajo eficiente?					
	Desarrollar Procesos	2	¿El personal es libre para desarrollar procesos que beneficien su trabajo?					
	Objetivos en Común	3	¿Todos colaboran para realizar un trabajo bueno para lograr objetivos en común?					
Coordinación	Trabajo Sincronizado	4	¿El personal coordina un trabajo sincronizado en función a sus actividades?					
	Acción de Dirigir	5	¿Los gestores coordinar sus acciones de dirigir al personal para un buen trabajo?					
	Labor Dinámica	6	¿Se coordina entre toda una labor dinámica de acuerdo a sus funciones?					

Comunicación	Trasmitir Información	7	¿La comunicación permite transmitir información relevante para cada empleado?					
	Sugerir Opiniones	8	¿La comunicación es viable para sugerir opiniones para una mejora continua?					
	Desarrollo Social	9	¿Todo proceso de comunicación es parte del desarrollo social de la institución?					
Nivel de Relación	Relaciones Colectivas	10	¿El nivel de relación entre el personal permite fortalecer las relaciones colectivas?					
	Relaciones Individuales	11	¿El nivel de relación en un trabajo en equipo dependerá de las relaciones individuales?					
	Relaciones Sociales	12	¿El nivel de relación que tiene cada trabajador influye en las relaciones sociales para un trabajo en equipo?					
<b>Variable: Desempeño laboral</b>								
Rendimiento	Comportamiento	1	¿Para un buen rendimiento en el trabajo el comportamiento incide en el desempeño?					
	Logro de Objetivos	2	¿El rendimiento en las actividades que se desarrollan permite el logro de objetivos?					
	Estrategia Individual	3	¿El rendimiento de cada empleado dependerá de la estrategia individual que disponga en sus labores?					
Evaluación	Proceso Sistemático	4	¿La evaluación es un proceso sistemático que se desarrolla en la institución?					
	Grado de Eficiencia	5	¿La evaluación permite medir el grado de eficiencia de cada trabajador?					
	Identificar las Fortalezas	6	¿Mediante la evaluación se permite identificar las fortalezas de cada trabajador?					
Clima laboral	Condiciones de Trabajo	7	¿El clima laboral depende de las condiciones de trabajo que se dispone en la institución?					
	Satisfacción	8	¿El clima laboral en la institución influye en la satisfacción del personal para desarrollar sus actividades?					
	Motivación	9	¿La institución desarrolla un clima laboral considerando a la motivación como una estrategia?					
Capacitación	Desarrollo de Habilidades	10	¿La capacitación que se dispone al personal le permite desarrollar sus habilidades?					
	Competencias Laborales	11	¿La capacitación le permite al trabajador fortalecer sus competencias laborales de acuerdo a sus funciones?					
	Nuevos Conocimientos	12	¿El proceso de capacitación le permite a cada empleado adquirir nuevos conocimientos?					

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

**Pisco, 20 de mayo del 2022**

Señores:

*Escuela de Administración*

*Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte*

*A través del presente, Jhoseline Arleth Laupa Mendoza, identificado (a) con DNI N° 70256019 Representante de la Municipalidad Distrital de Tupac Amaru Inca, con el cargo de Gerente de Administración, me dirijo a usted con el fin de dar a conocer que la siguiente persona:*

*Marycarmen Stefanny Chagua Borda*

*Anggie Luisa Hernández Angulo*

*Está autorizada para:*

a) *Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tupac Amaru Inca 2022*


Si  No

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

Si  No

*Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.*

*Atentamente,*

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL TUPAC AMARU INCA  
Gerencia de Administración  
*Jhoseline Arleth Laupa Mendoza*  
GERENTE

.....  
*Firma y Sello*

*Nombre y Apellido: Jhoseline Arleth Laupa Mendoza,*

*DNI: 70256019*

*Cargo: Gerente de Administración*

## FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	76,3
	Excluido <sup>a</sup>	14	23,7
	Total	59	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,882	,873	22

Interpretación:

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 : 0.5]	Inaceptable
[0.5 : 0.6]	Pobre
[0.6 : 0.7]	Débil
[0.7 : 0.8]	Aceptable
[0.8 : 0.9]	Bueno
[0.9 : 1]	Excelente

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	4,73	,580	45
P2	4,67	,674	45
P3	4,67	,674	45
P4	4,64	,609	45
P5	4,71	,589	45
P6	4,71	,661	45
P7	4,64	,645	45
P8	4,67	,674	45
P9	4,67	,674	45
P10	4,78	,517	45
P11	4,76	,529	45
P12	4,78	,517	45
P13	4,80	,505	45
P14	4,76	,529	45
P15	4,60	,688	45
P16	4,80	,405	45
P17	4,62	,716	45
P18	4,71	,549	45
P19	4,71	,549	45
P22	4,96	,208	45
P23	4,91	,288	45
P24	4,96	,208	45

## Base de datos

### Variable 1: Trabajo en equipo

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	5	3	4	4	3	4
2	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4
5	4	3	4	4	3	4
6	4	3	4	4	3	4
7	5	3	4	4	3	4
8	5	3	4	4	4	4
9	5	3	4	3	4	4
10	5	3	4	3	4	4
11	5	3	4	3	3	4
12	4	3	4	4	3	4
13	4	3	4	4	3	4
14	4	3	4	4	3	4
15	5	3	4	4	3	4
16	5	3	4	5	3	4
17	5	3	4	5	4	4
18	5	4	4	5	4	5
19	5	4	4	5	4	4
20	5	4	4	4	4	5
21	4	4	4	4	4	5
22	4	4	3	4	4	5



	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	3	3	4	3	4
2	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	4	4	3	4
5	3	3	4	4	4	4
6	3	3	4	4	4	4
7	3	3	4	5	4	4
8	3	3	4	5	4	4
9	3	3	3	4	4	4
10	3	3	3	4	5	4
11	3	4	3	4	5	4
12	3	4	3	4	5	4
13	3	3	3	4	5	4
14	3	3	3	5	5	4
15	3	3	4	5	3	4
16	3	3	4	5	3	4
17	3	3	4	5	3	4
18	3	3	4	5	4	4
19	3	3	3	5	4	4
20	3	3	3	4	4	4
21	3	4	3	4	4	4
22	3	4	4	4	5	4

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
23	4	3	3	4	4	5
24	4	3	3	4	3	4
25	3	3	4	4	3	4
26	4	3	4	4	3	4
27	4	3	4	4	3	4
28	4	3	4	5	3	4
29	4	3	4	5	4	4
30	5	3	4	4	4	5
31	5	3	5	4	4	5
32	5	2	5	4	4	5
33	5	2	5	4	4	4
34	5	2	5	4	4	4
35	5	3	4	4	4	4
36	5	3	4	4	3	4
37	4	3	4	4	3	4
38	4	3	4	4	3	4
39	4	3	4	4	3	4
40	4	3	4	4	3	4
41	4	3	4	3	3	4
42	4	3	4	4	3	4
43	4	3	4	3	3	4
44	5	3	4	4	3	4
45	3	3	4	4	3	4

	P7	P8	P9	P10	P11	P12
23	3	4	4	4	5	4
24	3	4	4	4	5	4
25	3	3	3	4	5	4
26	4	3	4	4	5	4
27	4	3	3	5	5	4
28	4	3	3	5	5	4
29	4	3	4	5	5	4
30	3	3	4	5	3	4
31	3	3	4	5	3	4
32	3	3	4	5	3	4
33	3	3	4	5	3	4
34	3	3	3	5	3	4
35	3	3	3	4	4	4
36	3	3	3	4	4	4
37	4	3	3	4	4	4
38	4	3	3	4	4	4
39	4	3	4	4	4	4
40	4	3	4	4	4	4
41	3	3	4	5	4	4
42	3	3	4	5	4	4
43	3	3	4	5	4	4
44	3	3	3	4	4	4
45	3	3	3	4	4	4

## Base de datos

### Variable 2: Desempeño laboral

	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	4	5	3	4	5
2	3	4	5	3	4	5
3	3	4	5	3	4	5
4	4	4	5	3	4	5
5	4	4	5	3	4	4
6	4	4	5	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	3	4	4	4	4	4
10	3	4	4	5	4	5
11	3	4	4	5	4	5
12	4	4	4	5	4	5
13	4	4	5	5	5	5
14	4	4	5	3	5	5
15	4	4	5	3	5	5
16	4	4	5	3	4	5
17	4	4	5	3	4	5
18	4	4	5	3	4	5
19	4	4	5	3	4	5
20	4	4	5	4	4	4
21	4	4	5	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4

	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	3	3	3	5	4
2	4	3	3	3	5	4
3	4	3	3	3	5	4
4	4	3	3	4	5	4
5	4	3	3	4	5	4
6	4	3	3	4	5	4
7	4	3	3	4	5	4
8	4	3	3	4	5	4
9	4	4	3	4	5	4
10	4	4	3	4	5	4
11	4	4	3	4	5	4
12	4	4	3	4	4	4
13	4	3	3	3	4	4
14	4	3	3	3	4	4
15	4	3	3	3	5	4
16	4	3	3	4	5	5
17	4	3	3	4	5	5
18	4	3	3	4	5	5
19	4	4	3	4	5	4
20	4	4	3	4	5	4
21	4	4	3	4	5	4
22	4	4	3	4	4	4

	P13	P14	P15	P16	P17	P18
23	3	4	4	4	4	4
24	3	4	4	4	5	4
25	4	4	5	4	5	4
26	4	4	5	4	5	4
27	4	4	5	4	4	5
28	4	4	5	4	4	5
29	4	4	5	3	4	5
30	4	4	5	3	4	5
31	4	4	5	3	4	5
32	4	4	5	3	4	5
33	4	4	5	3	5	5
34	4	4	5	5	5	5
35	4	4	5	3	5	5
36	4	4	5	3	5	5
37	4	4	5	3	4	5
38	4	4	5	3	4	5
39	4	4	5	3	4	5
40	4	4	5	3	4	5
41	4	4	5	4	4	5
42	4	4	5	4	4	5
43	4	4	5	4	4	5
44	4	4	5	4	4	5
45	4	4	5	4	4	5

	P19	P20	P21	P22	P23	P24
23	4	4	3	4	4	4
24	4	3	3	4	4	4
25	4	3	3	4	4	4
26	4	3	3	3	5	5
27	4	3	3	3	5	5
28	4	3	3	3	5	5
29	4	4	3	4	5	5
30	4	4	3	4	5	5
31	4	4	3	4	5	4
32	4	4	3	4	5	4
33	4	4	3	4	5	4
34	4	3	3	3	5	4
35	4	3	3	4	5	4
36	4	3	3	3	5	4
37	4	3	3	4	5	4
38	4	3	3	3	5	4
39	4	3	3	4	5	4
40	4	3	3	3	5	4
41	4	4	3	3	5	4
42	4	4	3	3	5	4
43	4	4	3	3	5	4
44	4	4	3	4	5	4
45	4	4	3	4	5	4

## Base de datos

### De las variables y dimensiones

	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
11	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4
14	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5
17	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5
18	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
25	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
27	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4
28	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4
35	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
38	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
43	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ DE BRACHO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tupac Amaru Inca 2022", cuyos autores son CHAGUA BORDA MARYCARMEN STEFANNY, HERNANDEZ ANGULO ANGGIE LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ DE BRACHO <b>CARNET EXT.:</b> 000573626 <b>ORCID:</b> 00000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 25-07-2022 11:18:07

Código documento Trilce: TRI - 0355067