



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Trabajo en equipo y desempeño laboral en unidad operativa de
un diario de circulación nacional, Arequipa, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Reynalte Gil, Jose Luis (orcid.org/0000-0003-1219-4706)

ASESORES:

Dr. Peredo Rojas, Luis Fernando (orcid.org/0009-0004-3654-1922)

Mg. Paredes Diaz, Juana Marivel (orcid.org/0000-0001-6190-604X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA:

Dedicado a toda mi familia y muy en especial a mis queridos hijos Adriana Fabiola, José Luis y Mariana Lucia.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a nuestro señor por darme salud, esmero y perseverancia para seguir adelante. De otro lado, aprecio los adecuados y valorados aportes de mi asesor Dr. Peredo; hago extensivo a mi asesora.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREDO ROJAS LUIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, 2023.", cuyo autor es REYNALTE GIL JOSE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREDO ROJAS LUIS FERNANDO CARNET EXT.: 000945199 ORCID: 009-0004-3654-1922	Firmado electrónicamente por: LPEREDOR el 04-08- 2023 13:46:43

Código documento Trilce: TRI - 0634162



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REYNALTE GIL JOSE LUIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
REYNALTE GIL JOSE LUIS DNI: 09013969 ORCID: 0000-0003-1219-4706	Firmado electrónicamente por: JREYNALTEGIL el 02- 08-2023 14:14:24

Código documento Trilce: INV - 1318919

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Métodos de análisis de datos	14
3.7 Aspectos Éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Ficha técnica del instrumento	20
Tabla 2	Validación de Instrumentos	20
Tabla 3	Confiabilidad del Instrumento	21
Tabla 4	Resultados de la variable1 trabajo en equipo	22
Tabla 5	Dimensiones de la variable1 trabajo en equipo por niveles	23
Tabla 6	Resultados de la variable2 desempeño laboral	24
Tabla 7	Dimensiones de la variable2 desempeño laboral	25
Tabla 8	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	26
Tabla 9	Coeficiente de correlación de Correlación de Spearman entre trabajo en equipo y desempeño laboral	27
Tabla 10	Coeficiente de correlación de Correlación de Spearman entre trabajo en equipo y productividad laboral	28
Tabla 11	Coeficiente de correlación de Correlación de Spearman entre trabajo en equipo y eficiencia laboral	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable1 trabajo en equipo por niveles	18
Figura 2: Dimensiones de la variable trabajo en equipo por niveles	19
Figura 3: Variable2 desempeño laboral por niveles	24
Figura 4: Dimensiones de la variable desempeño laboral por niveles	25

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo examinar si existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en una unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, 2023. En la fue elaborado con un enfoque cuantitativo, del tipo básica, basado en un diseño no experimental de corte transversal descriptivo-correlacional; la información recolectada se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario teniéndose en cuenta la escala de Likert; apoyándose en la validación de expertos y con altos niveles de confiabilidad, los cuales fueron aplicados a una muestra de 28 encuestados. Los resultados ratificaron que hay una transcendencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral y esto porque genera valor a toda empresa; porque se obtuvo un índice de correlación Rho de Spearman igual 0.816, calificado como una correlación positiva muy fuerte. Así mismo, no fue necesaria ninguna inferencia porque se consideró como un censo dado que su población fue pequeña.

Palabras clave: Trabajo en equipo, desempeño laboral, comunicación.

ABSTRACT

The objective of the research was to examine whether there is a relationship between teamwork and job performance in an operational unit of a national circulation newspaper, Arequipa, 2023. In it, it was elaborated with a quantitative approach, of the basic type, based on design non-experimental descriptive-correlational cross-section. For information collected the survey technique was used and the questionnaire as an instrument, taking into account the Likert scale; relying on the validation of experts and with high levels of reliability, which were applied to a sample of 28 respondents. The results confirmed that there is transcendence of teamwork in job performance and this because it generates value for company; because a Spearman's Rho correlation index equal to 0.816 was obtained, qualified as a very strong positive correlation. Likewise, no inference was necessary because it was a considered as a census since its population was small.

Keywords: Teamwork, job performance, communication.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, el trabajo en equipo es significativo en las empresas privadas, dado que se desarrollan en un entorno competitivo, donde sus líderes deben tener habilidades gerenciales para que tomen decisiones inmediatas y necesarias para lograr los objetivos de sus organizaciones de tal manera marquen la diferencia. Bustos (2022) señalo que en Estados Unidos, China se está desarrollando el concepto de renuncia silenciosa (quiet quitting) que se refiere hacer las tareas sin apresurarse ósea a limitarse lo que se le indique; con motivo de la pandemia covid-19 se trastoco los usos y costumbres de los colaboradores donde se acentuó que para realizar sus actividades no es necesario ir a las oficinas y por lo tanto, tener más tiempo para sus labores personales, esto actuó como un rol importante para que los colaboradores renuncien a interesarse en buscar mejores situaciones de trabajo, pero esto ha traído excesos como tareas de horas extras sin remuneración, quehaceres fuera del horario laboral, responder correos y recibir llamadas de trabajo los fines de semana, por lo tanto la renuncia silenciosa es no hacer labores en exceso ni hacer más de lo debido; en las organizaciones se hecho creer que el valor de las personas se establece a razón de su productividad, es decir que hacer más de lo que atañe el trabajo es positivo, en cambio el hacer lo que corresponde, es negativo; esto ha derivado a que muchas empresas por intermedio de sus líderes incentiven de manera perversa a sus colaboradores a dar más, bajo un entendimiento de trabajo en equipo.

A nivel nacional, se ha estado advirtiendo en un conjunto de estudios realizados, que ciertas organizaciones muestran obstáculos en el desarrollo de sus actividades como que, para los lideres es muy imprescindible saber que sus colaboradores se encuentren satisfechos y felices porque esto impacta efectivamente en el éxito de las empresas; según como se indicó en Andina (2022), cada vez es más frecuente que en las organizaciones exista la tendencia a captar, formar colaboradores con habilidades de liderazgo para que logren maximizar su talento, satisfacción y su felicidad con lo que realizan porque impacta positivamente en ellas, en lo económico, disciplina y compromiso; en este aspecto la consultora internacional Supera World efectuó una encuesta a 200 líderes de distintos sectores de la economía peruana, teniendo como resultados

que un 45% considera que para medir la felicidad en el trabajo, se realice a través de un sondeo anual del clima laboral; así mismo, el 30% indicó se mida con una encuesta de satisfacción donde se cuantificó el sueldo emocional, económico y espiritual por ser una herramienta útil para indicar el grado de felicidad laboral; mientras que un 23% señalaron que la productividad es el mejor instrumento para evaluar, si los colaboradores están contentos y felices con sus labores que realizan.

A nivel local, la unidad operativa de un diario de circulación nacional ubicada en el departamento de Arequipa, ha venido desarrollando en sus equipos de trabajo un conjunto de actividades propias de la cadena de producción: mantenimiento, pre prensa (rotativa), impresión, logística, despacho, circulación. Sin embargo, debido a una serie de medidas correctivas en busca de mejorar las métricas ya establecidas, producto de cambios en la política de la empresa; han generado una alteración del trabajo en equipo de los colaboradores; en este contexto de cambios, los niveles de desempeño laboral parecen haberse deteriorado. En este sentido se desea conocer si en la empresa, el trabajo en equipo se encuentra relacionado con el desempeño laboral.

Conforme a la problemática indicada, se presentó el problema general: ¿Existe relación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, año 2023? Así mismo, se proponen los problemas específicos: ¿Hay relación entre trabajo en equipo y liderazgo? ¿Hay relación entre trabajo en equipo y comunicación? ¿Hay relación entre trabajo en equipo y cohesión? ¿Hay relación entre trabajo en equipo y productividad laboral? ¿Hay relación entre trabajo en equipo y eficiencia laboral?

El trabajo de investigación realizado tiene una justificación teórica en el sentido de obtener un conocimiento más profundo de las causas que intervienen en la problemática de la unidad operativa de circulación nacional. Se tiene también, una justificación práctica donde los resultados y sus conclusiones permitirán ser tomadas como fundamento para que la gerencia de operaciones adopte medidas que contribuyan al buen desempeño de los colaboradores. De igual manera, posee una justificación metodológica puesto que los aportes

técnicos a nivel de metodología permitirán a otras investigaciones proponer análisis similares con mayor facilidad.

Se planteó el objetivo general: Identificar cómo se relaciona el trabajo en equipo y el desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, año 2023. Además, se indicaron los objetivos específicos: Explicar cómo se relaciona el trabajo en equipo y liderazgo. Explicar cómo se relaciona el trabajo en equipo y comunicación. Explicar cómo se relaciona el trabajo en equipo y cohesión. Explicar cómo se relaciona el trabajo en equipo y productividad laboral. Explicar cómo se relaciona el trabajo en equipo y eficiencia laboral.

Igualmente, se formuló la hipótesis general: Identificar la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, año 2023. Igualmente, se adicionaron las hipótesis específicas: Examinar la relación entre trabajo en equipo y liderazgo. Examinar la relación entre trabajo en equipo y comunicación. Examinar la relación entre trabajo en equipo y cohesión. Examinar la relación entre trabajo en equipo y productividad laboral. Examinar la relación entre trabajo en equipo y eficiencia laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizaron un conjunto de investigaciones relacionadas al tema, igualmente se tomaron en consideración las definiciones y teorías que sostienen respecto a lo establecido. Por consiguiente, se muestran los antecedentes a nivel internacional y nacional.

A nivel internacional, Idrovo (2017) en su investigación planteo, que el trabajo en equipo es cada vez más importante en las organizaciones; dado que el trabajo en sí, en las organizaciones es más complejo y que por la globalización, los cambios se suscitan cada vez más frecuentes y/o constantes; se basó en un enfoque mixto, de modalidad básica, del nivel descriptivo exploratorio; siendo exploratorio correlacional; teniéndose como muestra 52 colaboradores donde fueron 36% mujeres, recopilándose la data mediante una encuesta aplicándose un cuestionario; realizado en el lugar de los hechos. Concluyo que el trabajo en equipo influye en el rendimiento, motivación y en la calidad de trabajo y por ende el desempeño laboral es satisfactorio que deviene en el cumplimiento de las metas.

En cuanto, Barrios et al. (2019) evaluaron como objetivo los componentes que influyen la motivación laboral y el trabajo en equipo, en una empresa estatal de Panamá; lo realizaron con el método descriptivo no experimental, con técnica no probabilística, utilizando como instrumento la encuesta validada por tres expertos; a una población de 80 colaboradores; concluyendo que en las instituciones estatales panameñas existen un rango positivo referente a la motivación, que los colaboradores se sienten reconocidos por sus superiores, que sus remuneraciones van acorde con su productividad y por las labores que realizan; por ende el trabajo en equipo es muy estimulante porque se encuentran en un ambiente de confianza propiciados por sus líderes.

Mun et al. (2016) en su estudio se investigaron como incide la influencia de la habilidad de trabajo en equipo y la toma decisiones en desempeño laboral de las enfermeras; se evaluaron 170 colaboradoras tomadas de dos hospitales universitarios, mediante un cuestionario sistematizado donde se evaluaron así mismas; los datos se analizaron mediante el estadístico SPSS v.21 donde concluyeron que las variables mostraron una correlación positiva significativa. Por

tanto las variables habilidad para el trabajo en equipo y la competencia de la toma de decisiones influyen efectivamente en el desempeño laboral de las enfermeras.

Quezada et al. (2020), realizaron en la municipalidad del Cantón Girón (Ecuador); optaron como objetivo examinar el desempeño laboral mediante el trabajo en equipo y la comunicación; desarrollado con un diseño no experimental del tipo descriptivo, teniéndose una muestra poblacional de 78 colaboradores, donde resulto que un 93.6% enunciaron que se debe perfeccionar los equipos de trabajo de la organización, donde estén involucrados y se desempeñen de modo articulado para perfeccionar los procesos y logros de las metas de la organización, significando una mayor productividad; concluyéndose que trabajando en equipo favorece a darse cuenta de las capacidades, restricciones y razonamientos de los miembros de los equipos en diferentes situaciones.

Manjarrez et al. (2020) en su investigación efectuada en el Cantón Quevedo (Ecuador), propusieron cómo predomina la motivación en el desempeño laboral; realizaron con el método descriptivo, con un enfoque cualitativo orientado a buscar tendencias, utilizando instrumentos como cuestionarios y entrevistas; la información fue tomada a sus 38 colaboradores de sus 8 hoteles, la cual se procesó mediante el aplicativo SPSS 22.0 encontrándose como conclusión que las motivaciones comunes llevan a cabo un correcto desempeño.

Según Bohórquez et al. (2020) señalaron la finalidad de valorar la motivación y el desempeño laboral en los empleados del GAD Municipal del Cantón Salinas (Ecuador); utilizaron un enfoque mixto no experimental probabilístico, con alcance exploratorio descriptivo; se entrevistaron a 31 trabajadores entre directivos y personal administrativo; los datos se recopilaban mediante encuesta, confirmada por un juicio de expertos. Concluyeron, que el 25% de los colaboradores eran indiferentes acerca a las necesidades fisiológicas; 35% se encontraban insatisfechos a la necesidad de poder y los otros 40% deseaban tener una equidad en los sueldos y bonificaciones con lo que reciben los otros colaboradores y para terminar se establecieron sugerencias de motivación que sirvan para enriquecer el desempeño laboral.

Pedraza et al. (2020) en su estudio exploraron como objetivo averiguar el desempeño laboral y su correspondencia con la estabilidad del personal contratado del área de medicina de la universidad de Zulia. Es del tipo descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal; se evaluaron a 50 trabajadores administrativos, dado que la muestra fue pequeña se realizó un censo poblacional; concluyendo en que se evidencia una desmotivación e insatisfacción del lado de los empleados causa de sus sueldos y su estimación de desempeño.

Evaluando a nivel nacional; Díaz (2020) postulo como incide el trabajo en equipo en el desempeño laboral; con diseño no experimental, de tipo básico, nivel correlacional; de una muestra de 57 colaboradores del área monitor de gestión local Qali Warma, obteniéndose información con la técnica de encuesta mediante un cuestionario; usó el estadístico de Spearman con $Rho = 0.896$ y nivel de significancia = 0.000 que concluyen que entre las variables en cuestión existe una fuerte correlación.

Por su parte, Delgado (2022) enfatizo la relación de la comunicación eficaz con el trabajo en equipo; es cuantitativa correlacional, de investigación básica, de diseño no experimental; se acopio información encuestando a 62 docentes; con un cuestionario de escala de calificación Likert; se consiguió una correlación spearman de $Rho = 0.595$ y cuyo nivel de significancia = 0.000; demostrándose la relación entre ambas variables.

En el contexto, Paredes (2013) en su estudio respondió la relación del nivel de cohesión de los equipos de trabajo con los atributos del clima laboral advertidos por los trabajadores de la universidad de Montemorelos (México); es cuantitativa, correlacional, descriptiva y transversal; tomado de una muestra de 211 empleados provenientes de una población de 334; los datos se recolectaron mediante dos instrumentos, uno para estimar la cohesión y otra cuantificar el clima laboral; mediante un cuestionario de 20 preguntas; concluyéndose una correspondencia lineal positiva y de fuerte grado entre ambas variables; sustentado con $r = 0.803$ y un nivel de significancia p de 0.00 según los rangos usados en la escala de Likert.

Mientras, Salas (2022) en su tesis argumento como objetivo la existencia de coherencia entre trabajo en equipo y productividad laboral en una universidad pública de Yurimaguas; es tipo básico, con diseño no experimental, corte transversal descriptivo correlacional; se encuestó a 40 colaboradores, mediante un cuestionario; teniendo como conclusión mediante el análisis estadístico Pearson = 0.974 y un $p=0.000$ ($p \leq 0.01$) que refleja la alta correlación de las variables en análisis.

Del mismo modo, Mendoza (2016) demostró la relación entre liderazgo participativo y trabajo en equipo; se optó por 155 trabajadores de una población de 260 mediante el análisis probabilístico, con enfoque cuantitativo, del tipo no experimental como diseño; evaluándose mediante una encuesta y utilizándose el cuestionario; obteniéndose resultados con $r= 0.854$, con nivel de significancia = 0.000 que demostró una alta correlación entre ambas variables.

Cárdenas (2022) refirió como objetivo evaluar el trabajo en equipo incide en la productividad de los docentes; se realizó con método propio del enfoque cuantitativo, investigación básica, con diseño no experimental, con nivel descriptivo; tomando como población 52 docentes; así mismo, para el acopio de datos que se realizó con una encuesta valiéndose de un cuestionario; cuya conclusión resultó una alta correlación entre las variables, confirmándose mediante el estadístico no paramétrico spearman y con un grado de significancia bilateral = $0.00 < 0.01$ y $Rho=0.672$; afirmando que, cuando existe mayor trabajo en equipo hay mayor desempeño laboral entre los docentes.

Así mismo, Peñafiel (2020) relaciono el trabajo en equipo y la productividad laboral de los empleados de la escuela fiscal de Guayaquil (Ecuador), siendo 30 encuestados a través de un cuestionario de 18 preguntas, validadas por expertos; mediante métodos estadísticos e inferenciales se obtuvo el coeficiente de correlación Pearson = 0.693 demostrándose alta correlación entre ambas variables.

Respecto a la temática se desarrolló las teorías que soportan la investigación, en primera instancia la variable independiente trabajo en equipo. Ayovi Caicedo (2019) indico, es donde se hacen las reglas que definen el

comportamiento y los roles de los miembros, que permiten que todos los miembros se integren con los demás y respondan en consecuencia creando, así el poder de un equipo integrado cuya cohesión se traduce en cooperación y sentimiento de pertinencia tanto externa como interna; compartiendo actitudes, valores y normas de comportamiento asegurando el trabajo en equipo y de esta manera estableciendo sinergias adecuadas para ofrecer un servicio de calidad tanto a los clientes externos e internos. Agregó que a medida que el equipo facilita la comunicación se permite el cambio de criterios, lo cual posibilita la toma de decisiones para la obtención de los objetivos y la ejecución de acciones formales, donde la comunicación tiene que ser transparente y espontánea procurando mantener en secreto la información indispensable.

Pérez y Azzollini (2013) presentaron en su estudio que el liderazgo, presenta aspectos de la supervisión, las relaciones entre grupos y equipos de trabajo y su impacto en la satisfacción laboral. También indican principalmente una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Así mismo, son importantes algunos aspectos del equipo, como la eficiencia, la cohesión del equipo y la necesidad de compartir valores, para que el trabajo en equipo sea más satisfactorio que el trabajo individual.

Askari et al. (2020) consideraron un marco de juego cooperativo para investigar el impacto del trabajo en equipo en el desempeño de una institución; lo que hace es promover una cultura de trabajo en equipo donde se tienen en cuenta indicadores tanto del desempeño colectivo e individual y al comparar los resultados alcanzados individuales como colectivos de cada trabajador, se revelan sus diferencias. Este enfoque utiliza un modelo de juego cooperativo para mejorar el desempeño laboral, modelo propuesto para además de evaluar la organización y desempeño de los empleados, implementar de manera justa todos los pagos, incluidos horas extras, incentivos etc. al tiempo que mejora el desempeño y satisfacción. El trabajo colaborativo crea una comunicación efectiva entre los trabajadores y las empresas y aumenta su motivación para el trabajo en equipo. Además los resultados se pueden usar para tomar decisiones relacionadas con los trabajadores, como promociones, transferencias, despidos y

resignaciones, análisis de necesidades de capacitación, desarrollo de la fuerza laboral e investigación y evaluación de programas.

Por su parte, Jaramillo (2012) sostuvo como el trabajo en equipo fortalece la cohesión del equipo como una actividad individual dirigida sin comprometer la cooperación al trabajar hacia los objetivos comunes; por lo tanto, la cooperación es cuando cada miembro del equipo contribuye con todos sus recursos personales para ayudar a obtener el objetivo común.

También, Robbins (2018) lo refirió como la suma de acciones individuales que dan lugar a obtener mejores resultados de desempeño, es decir todo aporte de los colaboradores se potencia cuando se trabaja en equipo de forma coordinada y equilibrada, además dan lugar al ahorro de recursos consiguiendo ingresos a favor de la institución.

De igual manera Hayes (2002) indicó que lo fundamental es delegar competencias, responsabilidades para que los integrantes del equipo se concentren en sus tareas sin que estar dependiendo de sus niveles superiores; por lo tanto, tengan la suficiente autoridad para que tomen sus decisiones laborales del día a día y de esta manera realicen sus actividades correctamente.

Por otro lado, Reza (2005) hizo la diferenciación de equipo de trabajo y grupo de trabajo; infiere que grupo es un conjunto de personas cuyo trabajo es recíproco donde los logros son singulares, en cambio equipo es la conformación de personas donde se logra los objetivos trazados en toda organización, indicando que los equipos de trabajos hay homogeneidad, donde se promueve el bien común mediante la comunicación, flexibilidad; además, se impulsa un clima de respeto, confianza, aprendizaje, donde coexiste el intercambio de roles y funciones con flexibilidad, según los procedimientos de las organizaciones.

Del mismo modo, Quaranta (2018) indicó que la comunicación efectiva que está compuesta por los elementos verbales y escritos como también los no verbales, la escucha empática y la cooperación; es un factor decisivo para el éxito, de modo que la aplicación de la información teórica ayuda en gran medida la marcha eficiente de los grupos y de la tan buscada colaboración favorable. Dado que existen diversos puntos de vista no es tan sencillo conseguir que un

grupo en hacerse un equipo eficiente y los que llegan mejor esa posición logran aumentar la productividad, porque existen caracteres intrínsecos como la flexibilidad, sinergia positiva, la cooperación, como los esfuerzos unificados, la iniciativa y la facultad de adelantarse a los problemas; por ende son los equipos de trabajo, estrategias que avalan la sobrevivencia organizacional.

Del mismo modo, Reneclé et al. (2020) opinaron que todas las organizaciones conscientes de los equipos tienen una habilidad colectiva que les permite anticiparse a eventos inesperados y de recuperarse rápidamente, por lo tanto lo colectivo es muy relevante en los entornos de alto riesgo donde la credibilidad en el desempeño toman gran importancia; por lo tanto, es aquí donde interactúan dos cualidades como la de participación y comunicación, que llevan a una mayor satisfacción laboral por ende esto contribuye a la disminución de la propensión de abandonar la organización nivel personal.

En lo que se refiere a sus dimensiones, como el liderazgo; Rodríguez y Lechuga (2019) es la capacidad de influir en el comportamiento de las personas, además lo definen como la capacidad de influir en otros individuos que contribuyan voluntariamente en varios otros objetivos grupales.

De manera análoga; Mosquera et al. (2020) consideraron que el liderazgo es una de las herramientas muy importantes que para una empresa logre sus objetivos y se posicione en el mercado, además donde el líder debe estar preparado en asumir los desafíos y dificultades que se exponen en las labores diarias.

Por su parte, Pinzón (2014) infirió el efecto transformativo del liderazgo en las instituciones dado que contribuyen al éxito de la gestión y satisfacción de sus colaboradores porque conlleva esbozar la exigencia de consolidar la capacitación en habilidades y competencias de liderazgo que favorecen a mejorar los resultados de las instituciones, esto lleva al empoderamiento de los equipos de trabajo.

También Gonzales et al. (2018) en su investigación cualitativa indagaron el modo como incide el liderazgo transformacional en el clima laboral en una

empresa de Ecuador, que por intermedio de encuestas y entrevistas tanto a los líderes y colaboradores con el fin de recoger información básica referente a su motivación en realizar sus labores y grado de liderazgo; aquí se observaron relaciones interpersonales entre los integrantes de la empresa. Se tuvo en cuenta a 50 empleados entre hombres y mujeres; el propósito era determinar cuáles son las causas del bajo rendimiento por lo que se plantearon en elaborar estrategias que permitieran en crear y mejorar cambios organizacionales, donde se transformen los elementos negativos a positivos permitiéndose que todos aprovechen sus habilidades.

Del mismo modo, Fishman (2016) indico que el líder potencia a los equipos de trabajo, dado que acrecienta la confianza haciendo que la comunicación sea muy fluida mejorándose el nivel de compromiso y de respuesta; es aquí donde los conflictos son advertidos como desafíos de crecimiento personal.

Con respecto a la dimensión de comunicación; son las actividades de enviar y recibir mensajes dentro de la organización responsable de administrar la información existente en la empresa y garantizar que los planes importantes sean informados al personal en general de una manera oportuna y adecuada, lo cual es un factor crucial en el éxito de la empresa por ende es de responsabilidad del colaborador participar en ello, ya que es uno de los puntos más importantes para alcanzar el cumplimiento de las estrategias en torno a las labores de la empresa (Buenaño, 2015).

Por su parte, Robbins y Judge (2013) refirieron a la comunicación como los avisos emitidos para que lleguen al destinatario y sigan la dirección de la comunicación emitida por los trabajadores de la empresa, utilidad que se aprecia en todos los niveles superiores por el requisito de acatar, que los avisos sean conocidos y codificados; lo que permitirá identificar la necesidad que se tiene y que deben cumplir por esta razón se tiene como direcciones de aviso a la comunicación horizontal, ascendente, descendente, y diagonal.

En cuanto a la dimensión de cohesión: Lindsjörn et al. (2016) Denotaron como una conexión entre dos personas, lo que significa que es la tendencia de un determinado grupo de individuos a permanecer unidas para lograr las metas

planteadas para un lapso de tiempo; por lo tanto, la cohesión en una institución significa que los colaboradores deben seguir unidos en el desempeño de cada tarea que se les asigna para lograr los objetivos establecidos de un tiempo determinado.

Por su parte, en cuanto, a la variable dependiente, desempeño laboral: Argoti (2020) indicó que es el valor que una persona agrega a la institución de diferentes maneras como sea posible en un señalado periodo de tiempo, con la finalidad de indagar los fines establecidos de modo que el desempeño de las personas pueda cuantificarse y percibir el rendimiento. Del mismo modo, Rodríguez y Lechuga (2019) determinaron como la realización de los colaboradores de sus funciones según los requerimientos del puesto en el cual trabajan mostrando sus habilidades en el desarrollo de sus labores, de acuerdo con los fines de la organización, por lo que incide en el cumplimiento de cada una de las labores confiadas a un colaborador; por ende, se considera que el desempeño laboral es una variable vinculada con los logros conseguidos de una organización.

En este sentido, Chiavenato (2007) infirió que el compromiso laboral va más allá de la posición que ocupa es ver más allá del entorno, es colaborar, es contribuir, es apoyar al compañero sin desatender sus funciones, es poner sus conocimientos al servicio de la organización sin pensar que sus acciones se vean como intromisión ni mucho menos una exigencia de sus superiores, sino practicar su compromiso con la organización; también considera que el desempeño es necesario para una gestión eficaz y acorde con las pretensiones de la organización que se indica en el plan estratégico orientado a la ejecución de las metas; además señala que el colaborador es capaz de realizar sus tareas en un tiempo determinado lo cual precisa su nivel de compromiso, capacidad, dado que hay esmero, buen ambiente laboral adecuado, que les genera recompensas, buen ambiente de trabajo y seguridad.

También, Amador et al. (2018) indicaron en su estudio que la salud influye mucho en el desempeño laboral de los colaboradores, donde mencionan que el uso de la comunicación móvil está mezclándose con las labores diarias del

colaborador, dado porque el uso excesivo que se está incrementando y esto genera una relación inversa con el desempeño del mismo.

Así mismo, Robbins y Judge (2013) lo refirieron como el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que apoyan a su vez la producción de bienes o servicios o a la ejecución de las labores administrativas; así mismo señala que ser idóneo, implica tener la actitud ósea hacer de la manera correcta que se denota en el buen manejo de sus actividades encargadas por la organización.

A propósito, School (2021) señaló que es importante tener en cuenta el buen trato personal y el reconocimiento en público de una acción sobresaliente de parte de sus líderes donde se considere, además los incentivos económicos como producto del empeño realizado por las tareas consignadas.

Fernández et al. (2021) confirmaron como una manera de comprender los objetivos de los colaboradores que desempeñan algún quehacer organizado, con el fin de alcanzar un objetivo preponderante, usando la disciplina con el propósito de agregar una idea colectiva a través del debate y la charla.

Como lo resalto, Gonzales (2017) que es un procedimiento sobre como el colaborador efectúa sus labores, ósea es su productividad que expone a razón de su competencia y satisfacción al instante de realizar sus funciones y actividades, asignadas al puesto laboral, donde le faculta manifestar su calidad profesional; agrega que el trabajo en equipo hace formar parte al colaborador de la organización que lo estimula a un mejor desempeño laboral. Del mismo modo. Pernía y Carrera (2014), manifestaron que el desempeño comprende todos los aspectos del desarrollo de las funciones y actividades de un colaborador, como lo demostrado al realizar todas sus tareas asignadas.

A juicio de, Gámez (2015) definió la productividad como la capacidad de concentrar prontamente todos los esfuerzos para un objetivo común y toma de decisiones concluyentes. Así pues, Herrera et al. (2021) indican que es muy importante en una organización porque permite asegurar la calidad de los procesos donde es relevante que el colaborador tenga conocimiento de los métodos y por ende desarrolle sus habilidades que dando como resultado del incremento de la productividad de la institución.

Dentro de las dimensiones que integran la variable dependiente desempeño laboral, se menciona productividad laboral; al respecto, Koontz y Weihrich (2014) manifestaron es aquí donde se valora el aporte individual; indicador que se calcula tomando en cuenta los productos por los recursos utilizados (tiempo, mano de obra, capital), es decir cuando se compara el desempeño laboral con el promedio y lo cual puede revelarse cuando el determinado colaborador tiene baja productividad; por tanto, la productividad laboral requiere de la capacidad humana que posee la institución que la respalda para que funcione de modo óptimo y eficiente y se minimicen los recursos principales para el logro de los objetivos.

Como expresaron, De las Casas et al. (2023) son las estrategias que facilitan conducir a resultados positivos para la salud mental de los empleados que influyen en la productividad laboral, que lo indican como son: crear planes de salud familiar, flexibilizar las agendas de trabajo, establecer límites entre el horario personal y laboral, conceder independencia en la realización de sus labores, reforzar la comunicación, fomentar espacios de desconexión en ocasiones de conflictos, promover la política de salud mental.

En cuanto a la dimensión eficiencia laboral, Koontz y Weihrich (2014) indicaron que es la aptitud que posee la fuerza laboral para realizar sus responsabilidades y labores para el mejor uso de los recursos de la empresa; por lo tanto, es el logro de los objetivos con menor consumo y optimizar los recursos generándose mayores ingresos.

III. METODOLOGÍA

La metodología a desarrollar en la investigación ha convenido con los parámetros del método cuantitativo, donde se han considerado los siguientes puntos:

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Se ha desarrollado del tipo básico, porque su finalidad es la ampliación de conocimientos, aquí se está conociendo de manera más detallada la organización y las variables en estudio y la relación que muestran en su comportamiento correspondiente; en este sentido, tiene su raíz en el marco teórico dado que su primordial propósito es añadir los conocimientos de los constructos bajo análisis (Ñaupas et al. 2018).

3.1.2 Diseño de investigación: De diseño no experimental, en virtud que no fue necesario realizar ninguna intervención adicional en la organización, tomándose los datos a partir de la originalidad de las variables en análisis. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que las tesis no experimentales se basan en tomar datos del comportamiento normal del objeto de estudio, sin la realización de algún tipo de manipulación previa. Además, que no hay manipulación de información de manera intencional, solo se limita a recolectar los datos para luego analizarlos; así mismo, debido a que son tomados directamente de la organización en estudio; la información es de corte transeccional porque la data se recolecta en solo momento ósea en un lapso de tiempo indicado (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

El enfoque usado para la obtención de datos, para su correspondiente análisis ha sido siguiendo los principios del enfoque cuantitativo, porque se utiliza la medición numérica en todo el proceso. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican, la evaluación numérica como fundamental.

Además, es de nivel descriptivo puesto que describe cada variable, además que analiza la relación entre sus comportamientos de dos variables. Finalmente señala el nivel de la investigación es correlacional porque tiene como fin puntualizar si las variables, conceptos o categorías en análisis se

encuentran relacionadas o no dentro de un contexto propio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Trabajo en equipo

- **Definición conceptual:** Ayovi-Caicedo (2019) Indico que el trabajo en equipo es efectivo en toda organización para lograr la razón de ser y hacia dónde se dirige, sustentándose en el mejoramiento continuo; siendo el aprovechamiento de las capacidades de los colaboradores con el propósito de tener la máxima productividad; por consiguiente, se guía en los principios de cohesión, comunicación y liderazgo.
- **Definición operacional:** En el desarrollo de la variable independiente, se tiene mediante el estudio de 3 dimensiones son: liderazgo, comunicación y cohesión.
- **Indicadores:** Se especificaron para detallar las características de cada uno; en la dimensión 1 liderazgo: toma de decisiones, participación, planificación; dimensión 2 comunicación: cooperación, relaciones interpersonales; para la dimensión 3 cohesión: pertinencia, sinergia y compromiso.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Rodríguez y Lechuga (2019) señalaron como el rendimiento de los colaboradores de sus actividades que realizan de manera diaria; también es un indicador del cumplimiento de las metas y los resultados que debe de alcanzar como contribución su organización. Así mismo, lo determinan como la realización de los colaboradores de sus funciones según las exigencias del puesto en el cual trabajan manifestando sus destrezas en el desarrollo de sus tareas, según de la organización, por lo que incide en el cumplimiento de cada una de las labores encargadas al colaborador; por ende, se considera que el desempeño laboral es una variable vinculada con los logros conseguidos de una organización.

- **Definición operacional:** En cuanto a la variable dependiente; se tomaron como dimensiones, rendimiento laboral y eficiencia. Gutiérrez (2014) refiere que la productividad laboral es el resultado que se obtiene en un proceso, por consiguiente, incrementar la productividad es obtener mejores resultados con los mismos recursos utilizados.
- **Indicadores:** Se distinguieron para precisar las cualidades de cada dimensión; en la dimensión 4 productividad laboral: motivación, satisfacción, compromiso; dimensión 5 eficiencia laboral: productividad, usos de recursos.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Enfatiza Hernández et al. (2014, p.174) como un grupo de elementos que tienen las mismas características o particularidades. En nuestro estudio se contó con los 28 colaboradores integrantes de la unidad operativa.

- **Criterios de inclusión:**

Se consideró el total de los colaboradores de la unidad operativa en estudio.

- **Criterios de exclusión:**

No existe, dado que se tuvo en cuenta a todos los colaboradores.

3.3.2 Muestra: Fueron considerados 28 colaboradores, similar a la población del estudio. Señala Hernández (2014, p.172) forma parte de la población, en la investigación es igual que la población. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirma que la muestra está comprendida en la población con la particularidad de ser representativa, dado que junta detalles iguales a la población mencionada.

3.3.3 Muestreo: Fue de conveniencia, propio de técnicas tipo no probabilísticas, en el estudio hemos usado para poblaciones pequeñas y de esta manera se evitó utilizar la fórmula para calcular la muestra.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sustentan el juicio subjetivo en lugar de optar por el azar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se usó la encuesta, considerada en las investigaciones no experimentales transversales, donde se emplean como instrumentos los cuestionarios; la recolección de datos se efectuó mediante este instrumento comprendido de una lista de preguntas en un orden secuencial, teniéndose en cuenta la escala de Likert. Hernández et al. (2018) argumentaron que la encuesta es una de las herramientas investigativas más utilizadas por la facilidad de uso y aplicación directa; además, para lograr los resultados objetivos más realistas posibles se utilizó un procedimiento interrogatorio ajustado al tema. Así mismo, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indicaron que el cuestionario incluye un conjunto de ítems diseñados para recoger percepciones de los encuestados.

El instrumento consiste en un cuestionario compuesto por una lista de interrogantes escritas y planteadas a los colaboradores de modo directo e indirecto para ser respondidas; las preguntas fueron indicadas de manera ordenada, sistematizada y jerarquizada según lo planteado (Ñaupas et al. 2018).

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento

Instrumento	Cuestionario
Autor	Reynalte Gil, José Luis
Población	Colaboradores 28 de la unidad operativa
Número de preguntas	V1: 25 , V2: 16
Año	2023
Aplicación	Virtual
Duración	30 min.

- **Validez:** El respectivo instrumento estuvo validado por juicio de tres expertos del tema, que certificaron su aplicación del mismo. Ñaupas et al. (2018) señala, como la relevancia del dispositivo de medición, supone que mide lo que se debe medir, además refiere la precisión que el dispositivo mide, además describe los atributos que interesan al evaluador.

Tabla 2

Validación de instrumentos

Expertos	Calificación de los instrumentos
Mg. Gustavo Javier Alberca Tevés	Apto
Mg. Ommero Romie Trinidad Vargas	Apto
Mg. Luis Clemente Baquedano Cabrera	Apto

- **Confiabilidad:** Se llevó a cabo mediante el uso del coeficiente estadístico alfa de cronbach, aplicado a cada variable trabajo en equipo y desempeño laboral, obteniéndose un valor del índice de 0.972 y de 0.963 en el orden dado.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento

Variables	N° de encuestas	N° de preguntas	Alfa de Cronbach
Trabajo en equipo	28	25	0.972
Desempeño laboral	28	16	0.963

3.5 Procedimientos:

Los datos de recolectaron mediante encuestas que involucraron las interrogantes de las variables evaluadas con sus respectivas dimensiones;

después de haber obtenido la conformidad y autorización por parte de la gerencia de operaciones de la institución; en la aplicación de la encuesta mediante el cuestionario, cuyas respuestas fueron analizadas, clasificadas y organizadas.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos se evaluaron a través del análisis estadístico descriptivo mediante tablas y figuras (barras); así mismo realizó el análisis inferencial, donde se tomó en cuenta el programa estadístico SPSS v.25, que permitieron explicar las variables y sus respectivos contrastes. Como indican Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el muestreo ofrece muchas ventajas por la capacidad de hacer generalizaciones y obtener conclusiones del total de la población en función de la muestra analizada.

3.7 Aspectos Éticos

Se efectuó en cumplimiento de los parámetros indicados por las normas APA (*American Psychological Association*) v.7; en tal sentido se ha apreciado los derechos de autor, donde no hay ninguna posibilidad de plagio de cada información o ideas o conceptos empleados, también se ha tenido en cuenta la validación de los cuestionarios de parte de juicios de los entendidos. Además, se cumplieron con los requerimientos que la universidad indica en cuanto a analogía y documentos oficiales.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Variable 1 Trabajo en equipo

Tabla 4

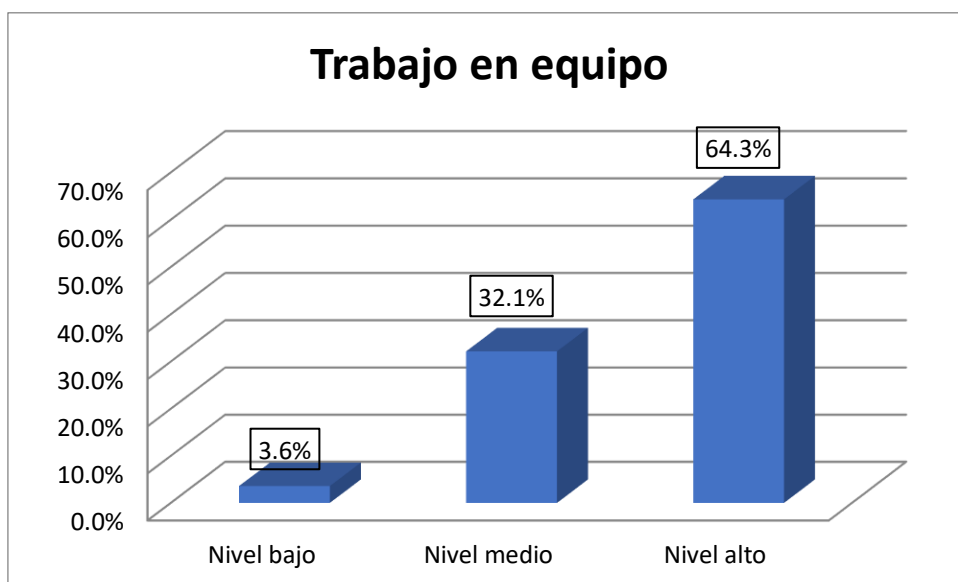
Resultados de la variable 1

Nivel	Frecuencia	%	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3.6%	3.6%
Medio	9	32.1%	35.7%
Alto	18	64.3%	100.0%
Total	28	100.0%	

Se ordenaron las apreciaciones de los encuestados respecto a la variable 1 trabajo en equipo; en el cual se tuvo en cuenta los niveles bajo, medio y alto, que puntuaron con el 3.6%, 32.1% y 64.3 % respectivamente.

Figura 1

Variable1 trabajo en equipo por niveles



- **Las dimensiones de la variable 1 Trabajo en equipo**

Tabla 5

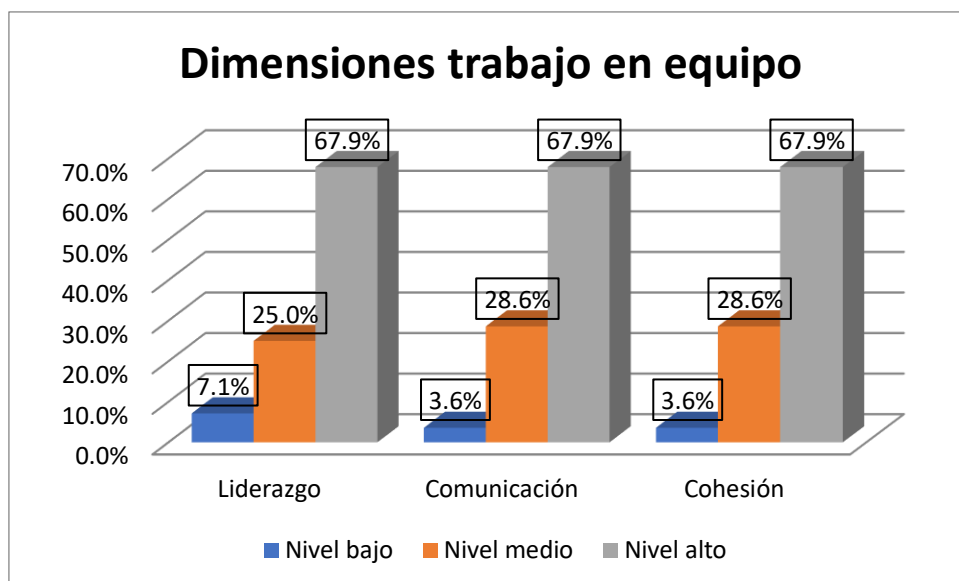
Las dimensiones por niveles

Nivel	Liderazgo	Comunicación	Cohesión
Bajo	7.1%	3.6%	3.6%
Medio	25.0%	28.6%	28.6%
Alto	67.9%	67.9%	67.9%
Total	100%	100.0%	100.0%

En cuanto a sus dimensiones, fueron clasificadas las apreciaciones de los encuestados, en los niveles bajo, medio y alto. Respecto a la dimensión liderazgo fue puntuada como bajo 7.1%, 25.0% como medio, mientras que 67.9% puntuaron como alto; en relación a la dimensión de comunicación, 3.6% de los evaluados indico nivel bajo, 28.6% calificó como medio y 67.9% en alto; y la dimensión cohesión estuvo percibida en 3.6% como bajo, 28.6% como medio y 67.9% en alto.

Figura 2

Dimensiones de trabajo en equipo por niveles



- **Variable 2 Desempeño laboral**

Tabla 6

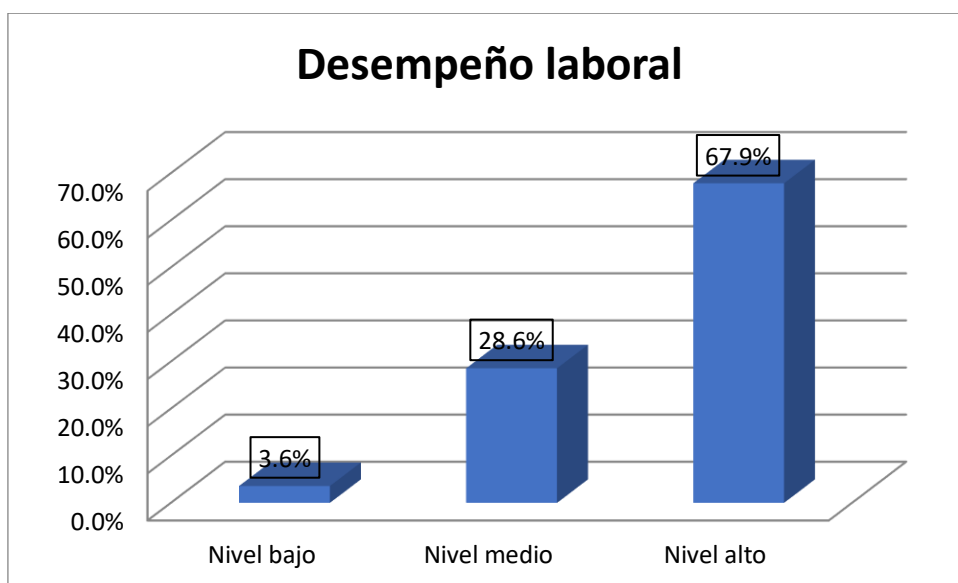
Resultados Variable2 desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	%	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3.6%	3.6%
Medio	8	28.6%	32.2%
Alto	19	67.9%	100.0%
Total	28	100.0%	

En términos descriptivos, se ordenaron las apreciaciones de los evaluados referentes al desempeño laboral; del mismo modo, se tuvo en cuenta los niveles bajo, medio y alto; desempeño laboral se valoró en 3.6% como bajo, medio en 28.6% y 67.9 % en alto.

Figura 3

Variable2 desempeño laboral por niveles



- **Las dimensiones de la variable2 desempeño laboral**

Tabla 7

Dimensiones V2 desempeño laboral por niveles

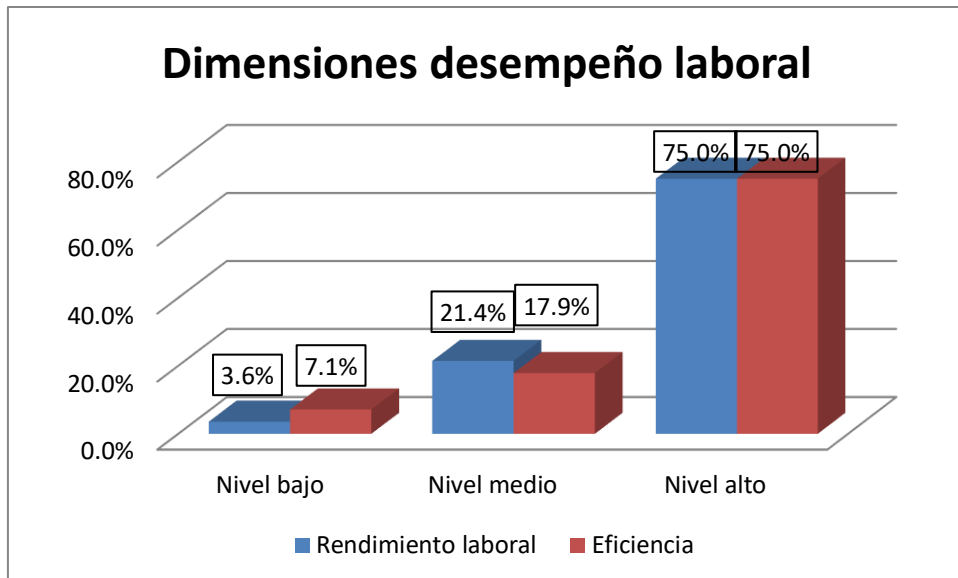
Nivel	Productividad laboral	Eficiencia laboral
Bajo	3.6%	7.1%
Medio	21.4%	17.9%
Alto	75.0 %	75.0%
Total	100%	100.0%

Del mismo modo, sus dimensiones también fueron clasificadas las apreciaciones de los consultados. En ese marco, se optaron por los niveles bajo, medio y alto de cada dimensión, referente a productividad laboral fue puntuada como bajo en 3.6%, en 21.4% como medio, mientras que el 75% en alto; en relación a la

eficiencia laboral, el 7.1% de los consultados lo calificaron en bajo, el 17.9% calificó en medio y el 75.0% en alto.

Figura 4

Dimensiones de desempeño laboral por niveles



- **Análisis inferencial**

Análisis de Normalidad

Hipótesis:

H₀: Posee distribución normal.

H₁: No posee distribución normal.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 8

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

	Estadístico	GI	Sig.
V1 Trabajo en equipo	0.887	28	0.006
V2 Desempeño laboral	0.874	28	0.003

Los resultados logrados en la prueba de normalidad, permitieron establecer que las variables señalan una conducta que no se ciñe a la curva de normalidad. Por tanto, nos permitió utilizar la técnica del coeficiente correlación de Spearman por ser una medición no paramétrica.

- **Contrastación de la hipótesis general**

Hipótesis general:

H0: El trabajo en equipo no está relacionado significativamente con el desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, año 2023

H1: El trabajo en equipo está relacionado significativamente con el desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, año 2023.

Nivel de significación de 5% (contraste bilateral).

Tabla 9*Coefficiente de correlación de Spearman de trabajo en equipo y desempeño laboral*

			V1 Trabajo en equipo	V2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1 Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	1,000	0,816*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	28	28
	V2 Desempeño laboral	Correlación de Spearman	0,816*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	28	28

El coeficiente de correlación dio como resultado 0.816; por lo tanto, el nivel de correlación obtenido entre trabajo en equipo y desempeño laboral es positiva muy fuerte y por ser la población pequeña, se decidió considerar realizar un censo, por ende no se tomó en cuenta el p-valor.

- **Contrastación de hipótesis específica1**

Hipótesis:

H0: Trabajo en equipo no está relacionado con productividad laboral.

H1: Trabajo en equipo está relacionado con productividad laboral.

Nivel de significación de 5% (contraste bilateral).

Tabla 10

Coeficiente de correlación de Spearman de trabajo en equipo y productividad laboral

		Trabajo en equipo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Correlación de Spearman	1,000	,852**
	Trabajo en equipo		0.000
	Sig. (bilateral)		
	N	28	28
	Productividad laboral	,852**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	28	28

El índice de coeficiente de correlación evaluado resultó valor de 0.852, por tal motivo la relación obtenida entre trabajo en equipo y productividad laboral es positiva muy fuerte. Debido a que la población fue pequeña, se consideró realizar un censo; de modo que no se tomó en cuenta el p-valor.

Contrastación de hipótesis específica 2

Hipótesis:

H0: Trabajo en equipo no está relacionada significativamente con eficiencia laboral.

H1: Trabajo en equipo está relacionada significativamente con eficiencia laboral.

Nivel de significación 5% (contraste bilateral).

Tabla 11

Coeficiente de correlación de Spearman de trabajo en equipo y eficiencia laboral

			Trabajo en equipo	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	28	28
	Eficiencia laboral	Correlación de Spearman	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	28	28

El índice de correlación evaluado dio un valor de 0.771, por tanto la relación alcanzada entre trabajo en equipo y eficiencia laboral es positiva considerable y como la población considerada fue pequeña, se decidió efectuar un censo, por ende no se tomó en cuenta el p-valor.

V. DISCUSIÓN

Respecto variable trabajo en equipo; teniendo en cuenta el análisis descriptivo, según las apreciaciones de los encuestados que a través de las preguntas del cuestionario, el 64.3% de los consultados indicaron haber advertido una gestión en el nivel alto, en tanto que el resto lo consideraron como medio y bajo; en referencia al análisis inferencial se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.816 lo cual es positiva muy fuerte entre trabajo en equipo y desempeño laboral y que contrastando con los antecedentes coincidimos con lo que afirma Díaz (2020) que obtiene 0.896 . Por lo tanto, los resultados señalan que hubo una adecuada gestión de parte de los líderes que contempló reuniones de coordinación a todo nivel jerárquico, dado que durante la pandemia hubo mucha incertidumbre y donde demasiados detalles no podían ser controlados; sin embargo, el trabajo realizado fue conveniente dentro de los alcances de la administración.

En lo referente a sus dimensiones; en el análisis descriptivo de la dimensión liderazgo, los encuestados advirtieron que un 67.9% como nivel alto y el resto medio y bajo, en cuanto a su evaluación inferencial se obtuvo una correlación de 0,852, casi coincidió con Mendoza (2016) que obtuvo 0.854; el nivel de incertidumbre fue manejado de manera prudente, ya que los hechos eran cambiantes, donde el exceso de labores, era uno de los principales aspectos que se tornaban difíciles de dirigir. En cuanto a la dimensión de comunicación y de cohesión resultó un 67.9% donde se tuvo una percepción similar; en tanto, al análisis inferencial se obtuvo una correlación 0.856; al comparar con los antecedentes hay cierta similitud en la correlación de la cohesión con Paredes (2013) con $\rho = 0.803$, no así con Delgado (2022) que tiene un $\rho=0.595$ refiriéndose a la dimensión de comunicación. Aquí, se pudo distinguir que en condiciones cambiantes las diferentes variables manejadas en la organización se vuelven muy impredecibles, de manera que las reuniones de coordinación buscan ser prudentes en la medida de sus posibilidades, de tal manera es atenuar los inconvenientes presentados en un nivel horizontal.

A saber; con la contrastación teórica, de los resultados de trabajo en equipo y sus dimensiones se concuerda con lo indicado por Ayovi-Caicedo

(2019) que delimito el conjunto de roles y reglas de los colaboradores estén integrados, que mediante la cohesión, comunicación y liderazgo se logren manejar situaciones de incertidumbre, los cuales permitirán a que se pueda gestionar la organización de la manera adecuada, dado que para obtener los fines es preciso considerar diferentes estrategias que se adapten a eventos inesperados. De acuerdo con Fishman (2016) que opino que el líder potencia los equipos de trabajo dado que acrecienta la confianza haciendo de ella que la comunicación sea muy clara donde, se mejora el nivel compromiso y de respuesta, es aquí donde los conflictos son detectados como desafíos del crecimiento personal. Mientras que, Mun et al. (2016) indicaron como incide la influencia del trabajo en equipo y la toma decisiones en el desempeño laboral de sus integrantes. También afirma, Askari et al. (2020) que mediante el enmarque de un juego cooperativo donde investigo como impacta el trabajo en equipo en el desempeño laboral, aquí lo que se hace es promover una cultura de equipo donde cuenta tanto lo individual como lo colectivo a pesar de detectarse diferencias entre los empleados. En tanto, que Jaramillo (2012) sostuvo que la cohesión fortalece el trabajo en equipo mediante la participación de cada miembro, lo cual contribuye obtenerse objetivos comunes. Estos hechos hacen que las coordinaciones se lleven a cabo de manera horizontal y más fluida. Por consiguiente, la comunicación se hace imprescindible entre los miembros; como señalan, Fernández et al. (2021) que la mejor manera de entenderse los objetivos de los colaboradores, que desempeñan obligaciones en la institución, es ser disciplinados con el fin de adicionar ideas colectivas a través del debate y la charla. Del mismo modo, Buenaño (2015) opino que la comunicación es la acción de enviar y recibir mensajes en la institución que donde es la responsable de la gestión de la información real y que asegura los planes para que sean avisados al personal de modo adecuado y oportuno. También, Quaranta (2018) indico que la comunicación efectiva está compuesta por componentes verbales y no verbales, la escucha empática y la cooperación, que llevada a cabo de la mejor manera son factores decisivos para el éxito, dado que su aplicación en la información correcta y adecuada ayudan a la marcha eficiente de los equipos. Podemos colegir también en, Amador et al. (2018) que opinaron que el uso diario de la comunicación móvil

influye mucho en el desempeño de los colaboradores, que por estar incrementándose su utilización se está generando una relación inversa con el desempeño laboral del colaborador.

Por su parte, la variable desempeño laboral; en su análisis descriptivo los consultados señalaron un 67.9 % en nivel alto, 28.6% medio; en su análisis inferencial con trabajo en equipo se dio una correlación de 0.816 denotando relación muy fuerte, que al contrastar con los antecedentes se coincidió con lo planteado por Díaz (2020) que tuvo $r = 0.896$. Que se expresa que ante, la presión por la exceso de tareas acumuladas para los trabajadores, a raíz de la delicada situación pandémica del covid-19, ellos siempre están prestos en superar estas situaciones inclusive desarrollar labores fuera de su horario permitido, demostrando su arraigada identificación con la institución, debido a que tienen un pleno conocimiento de los objetivos de la empresa. Así mismo, Peñafiel (2020) demostró en su observación una alta correlación usando del coeficiente de pearson = 0.693 entre la dimensión de productividad laboral y trabajo en equipo. Bajo el argumento teórico, Rodríguez y Lechuga (2019) es el rendimiento de los colaboradores del día a día, manifestados en sus capacidades para el desarrollo de sus labores asignadas, las cuales se ven reflejadas en la consecución de las metas manifestadas por la institución. Del mismo modo, Argoti (2020) indico que los colaboradores agregan valor a su empresa en diferentes modos mediante su desempeño en sus tareas, dado estas son cuantificables y se percibiéndose su rendimiento mediante el cumplimiento de las métricas presupuestadas.

Con relación a los efectos descriptivos de las dimensiones desempeño laboral, se pudo verificar que tanto en la productividad como con eficiencia puntuaron 75 % para nivel alto que sumado con el medio, indico que los colaboradores tienen un alto grado de motivación, compromiso, satisfacción y buen uso de los recursos con su institución que son percibidas de manera congruente, dado que el personal trabaja de manera ardua para cubrir con el quehacer acumulado. En lo inferencial se verifico tanto en las dimensiones como en la variable, donde se tiene que las dimensiones de desempeño laboral que tiene relación con trabajo en equipo, se obtuvo una correlación con

productividad laboral = 0.852 siendo una relación positiva fuerte; en cuanto entre trabajo en equipo y eficiencia laboral se tuvo un $\rho = 0,771$ corresponde una relación positiva considerable; se pudo contrastar con Manjarrez et al. (2020) que indicaron que las motivaciones comunes llevan cabo un correcto desempeño. Así mismo; Quezada et al. indicaron que donde se perfeccione el trabajo en equipo es cuando están involucrados en su cumplimiento de manera articulada para perfeccionando los procesos y logros de metas que significaran una mayor productividad. En efecto Chiavenato (2007) refirió que el compromiso va más allá del entorno, que es colaborar, contribuir, apoyar a sus colegas sin desatender sus funciones, sin pensar que sus acciones se vean como una intromisión ni mucho menos exigencias de sus líderes. Del mismo modo, Feris y Castro (2006) indicaron que la satisfacción laboral es la actitud que el trabajador promueve a su propia labor, basado en sus creencias y valores, acciones decididas conjuntamente con las características del puesto que desempeñan. Gámez (2015) definió la productividad como la capacidad de concretar todos los esfuerzos para un común objetivo

De los resultados obtenidos de las variables indicaron un comportamiento distinto al de una distribución normal, por lo cual se determinó emplear una técnica del tipo no paramétrica, optándose por la prueba estadística de Spearman, cuyo análisis dio como resultado 0.816 que corresponde a un índice de correlación positiva muy fuerte. Debido a que la investigación fue aplicada a una población pequeña, lo que permitió encuestar a la totalidad de los colaboradores; por tanto, no se necesitó evaluar los resultados del p-valor, ni tampoco los niveles de significancia.

La investigación trajo como correlato que se demuestra la trascendencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral, dado que se produce un efecto directamente proporcional en los resultados de la empresa por impacta en las labores cotidianas en la empresa como en todo tipo de empresas de diferentes actividades económicas; porque genera valor por lo tanto influye en sus ratios financieros; por lo consiguiente es labor del unidad de recursos humanos fortalecer a su cliente interno, porque vigorizando su satisfacción personal, tender a clientes (externos) contentos que consumirán mas el producto, esto

hace que crezca la empresa económicamente, financieramente y patrimonialmente.

La investigación se desarrolló de manera virtual, distribuyéndose los cuestionarios al personal de la unidad operativa que brindaron su apoyo para su desarrollo, obteniéndose las respuestas adecuadas, que luego se ordenaron, clasificaron y analizaron; pero debido, a la situación no presencial existió la probabilidad de darse algunas desviaciones, por lo que se sugiere realizarlo de modo presencial, con el propósito que los resultados sean objetivos.

La investigación concuerda en casi todos los diversos estudios consultados; de la misma manera se logró corroborar lo señalado por los distintos autores teóricos, por lo que el estudio ha mostrado buena correlación entre sus variables.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Del estudio precedente se tiene que el trabajo en equipo muestra una significativa correlación muy fuerte con el desempeño laboral en la unidad operativa.

Segunda: Queda en evidencia que el trabajo en equipo presenta una significativa relación considerable con productividad laboral de la unidad operativa.

Tercera: Se demuestra que el trabajo en equipo con eficiencia laboral existe un relevante grado de importancia en los colaboradores en una unidad operativa.

Cuarta: A modo de cierre se demuestra que el trabajo en equipo tiene un preponderante transcendencia con el desempeño laboral, porque se muestra de manera notable una relación de grado considerable con las dimensiones de productividad y eficiencia en la unidad operativa de un diario de circulación nacional; por tanto es menester de la unidad de recursos humanos fortalecer las variables de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Que en la unidad operativa de un diario de circulación nacional, se debe impulsar el liderazgo de parte de los líderes; si como, las coordinaciones y comunicaciones para fortalecer el trabajo en equipo; como resultado al grado de correlación muy fuerte que existe; haciendo que se perfeccionen el desempeño laboral de los colaboradores.

Segunda: Así mismo, se sugiere que en la unidad operativa de un diario de circulación nacional se debe impulsar un alto nivel de motivación, comunicación y compromiso entre los colaboradores para perfeccionar el trabajo en equipo, para que a través de ello se pueda incrementar aún más la productividad de los mismos mediante el buen uso de los recursos.

Tercera: Sugerir en la unidad operativa de un diario de circulación nacional en impulsar sinergias entre los colaboradores para que de esta manera se logre un mayor acercamiento entre ellos y con los líderes.

Cuarta: La unidad de recursos humanos de todo tipo de empresa y de cualquier actividad económica impulse el trabajo en equipo por tener una relación directa con el desempeño laboral generando valor y que fortaleciendo al cliente interno por ende robustecerá la atención al cliente externo, lo que generara crecimiento económico, financiero y patrimonial de la institución.

REFERENCIAS

- Askari, G., Asghri, N., Eshaghi, M., Asgari, H., Filipe, J. y Azar, A. (2020) The impact of teamwork on an organization's performance: A cooperative game's approach. [El impacto del trabajo en equipo en el desempeño de una organización: El enfoque de un juego cooperativo]. *Mathematics* vol.8 issue.10/103390/math 8101804. <https://www.mdpi.com/2227-7390/8/10/1804>
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano N. y Guízar, J. (2018) Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. [Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales]. *Nova scientia*, vol. 10 no.21 León nov. 2018. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. https://revistas.usc.edu.co/index.php/Ciencia_y_Salud/articule/view/505
- Ayovi-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*.ISSN: 2588-090X. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Batista, L., De León, J, Cortes, N., Campos, V., Sánchez, J., Alvarado, E., Viquez, M., Mosquera, D. (2020). Liderazgo como herramienta estratégica en la administración de empresas. *Revista Semilla Científica*. ISSN 2710-7574. Año 1, núm 1. Enero-abril 2020. <http://repositorio.iberamericana.edu.co/handle/001/4727>
- Barrios, J. Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y. y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Buenaño, D. (2015). La comunicación Interna y su incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Jean Up. [Tesis Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8061>

Bustos, F. (2022). La renuncia silenciosa le devuelve la humanidad al sistema laboral. [The Washington Post]. <https://www.washingtonpost.com/es/post-opinion/2022/09/29/renuncia-silenciosa-que-es-quiet-quitting-trabajo/>

Cárdenas, L. (2022). Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95106/Cardenas_LL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.*: Mc Graw Hill.

Delgado, SH. (2022). Comunicación eficaz y trabajo en equipo entre los docentes de una institución superior tecnológica de turismo Arequipa. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97797/Delgado_DSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Las Casas P., González, B. y Martínez, J. (2023). Incidencia de la salud mental en la productividad laboral, una revisión bibliográfica. [Resumen de trabajo de investigación, título de especialista - Universidad Simón Bolívar - Cúcuta-Colombia].

https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/12695/Incidencia_Salud_Mental_Productividad_Laboral_Revisi%C3%B3n_Bibliogr%C3%A1fica_Resumen.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Díaz, C. (2021). Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma – San Ignacio – Cajamarca. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69889/D%
%adaz_DCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69889/D%c3%adaz_DCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Feris T, Castro M. (2006). La importancia de la satisfacción laboral y el clima organizacional para un buen desempeño en la organización. (Diplomado Universidad de la Sabana, Chía, Colombia).
<https://es.scribd.com/document/271087141/La-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-y-el-clima-organizacional-tesis-pdf#>
- Fernández L., Leiguarda C., Fernández R., García B. y Martínez M. (2021). Trabajo en equipo en hospitales. *Revista Ocronos*, 4(10), 198. <https://revistamedica.com/funciones-basicas-del-celador/>
- Fischman, D. (2022). Habilidades blandas a la vena. <https://onx.la/d8dc0>
- Gámez E., Marrero H., Díaz J., Urrutia M. (2015). ¿Qué esperan encontrar los alumnos en los estudios de Psicología? Metas y motivos personales de los estudiantes en su primer año en la universidad *Anales de Psicología*. *Anales de Psicología*, vol. 31, núm. 2 mayo 2015, p.p. 589-599. Universidad de Murcia. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16738685022.pdf>
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R, Paredes, V., y Paredes, I. (2018). The influence of leadership in the organizational climate of companies [La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas] *Revista de investigación vol.42 num.95*. ISSN 0798-0329. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- Gonzales, K. (2015). Trabajo en equipo y satisfacción laboral. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango].Repositorio institucional Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y Productividad* 4ta ed. McGraw Hill/Interamericana editores S.A. 220pp. ISBN: 978-607-15-1148-5

- Hayes, N (2002). *Dirección de equipos de trabajo*. p.p. 2 ISBN: 1-86152-782-9 (Edición USA). ISBN: 84-9732-120-0 (Edición Española). https://books.google.com.pe/books?id=vN05uFiFS08C&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-l419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Mc Graw-Hill.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Qumis, A. y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial área de innovación y desarrollo, S.L.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-HILL Interamericana Editores.
- Herrera A., Vilchez J., Quiñones A. y Bavelon A. (2001). Training, Quality of service and productivity. Perspective from the nursing staff. *Revista Iberoamericana de educación*. <https://acortar.link/ULknTQ>
- Idrovo, M. (2017). Trabajo en equipo en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado Baños de Agua Santa, Ambato, [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25944/1/Michelle%20Idrovo%20Medina%201805132873.pdf>
- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo* Subsecretaría de administración y finanzas. Dirección general de recursos humanos. Dirección central adjunta de administración del servicio profesional de carrera y capacitación. Departamento de capacitación y desarrollo de habilidades. <https://docplayer.es/12094594-Trabajo-en-equipo-rosa-maria-jaramillo-solorio.html>
- Lindsjörn, Y., Sjøberg, D., Dingsøy, T., Bergersen, G., & Dybå, T. (2016). Teamwork quality and project success in software development: A survey

of agile development teams. [Calidad del trabajo en equipo y éxito del proyecto en el desarrollo de software: una encuesta de equipos de desarrollo ágil]. *Journal of Systems and Software*, 122(1), 274-286.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S016412121630187X>

Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad. Universidad Técnica Estatal de Quevedo (Ecuador)*, vol. 12 no. 1, ene-feb.2020. Versión on-line. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Mendoza, T. (2016). Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad de Distrital de Independencia-Huaraz. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12004/mendoza_vt.pdf

Mosquera, D., Viquez, M., Alvarado, E., Sánchez, J., Campos, V., Cortes, N., De León, J. Batista, L. y Sierra, M. (2020). Liderazgo como herramienta estratégica en la administración de empresas. *Revista Semilla Científica*. ISSN 2710-7574, núm 1, enero-abril 2020. <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/sc/article/view/854>

Mu, M.Y y Kim. M.Y (2016) Influence of teamwork skill and decision making competency on nursing work performance. [Influencia de la habilidad de trabajo en equipo y la competencia para la toma de decisiones en el desempeño laboral de enfermería]. *Journal of the Korean Data and information Science Society*. ISSN 1598-9402. vol. 27 issue.5 <https://koreascience.kr/article/JAKO201630762632940.page>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. ISBN 978-958-762-876-0. (quinta edición, set-2018). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

- Paredes, M. (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad Montemorelos, Nuevo León. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-CohesionDeEquiposDeTrabajoYClimaLaboralPercibidoPo-4515329.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad de Zulia. *Revista de ciencias sociales*. ISSN 1315-9518, vol. 16, n.3, set. 2010. versión impresa. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Peñañiel, J. (2020). Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57487/Pe%c3%b1a%20afiel_VJE.SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, P. y Azzollini, S (2013). Leadership, teams and collaborative groups – its relationship with job satisfaction. [Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral] *Revista de psicología vol.36 num.1*. ISSN 0254-9247. https://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100006
- Pernia K., y Carrera M. (2014). Correlación entre competencias y el desempeño laboral. Editorial académica española. https://books.google.com.pe/books/about/Correlaci%C3%B3n_entre_las_competencias_y_el.html?id=urDBoAEACAAJ&redir_esc=y
- Pinzón, O. (2014). Liderazgo en los servicios de salud. <https://acortar.link/HQjSm0>
- Pizarro, L. (2017). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de admisión de una institución privada. 2016. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8719in>

- Quaranta, N. (2019). Effective communication: a critical factor in teamwork success. [La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo]. *Revista Enfoques*. ISSN 1514-6006 1669-2721, Vol. XXXI, num.1, Ene-Jun.
<https://www.redalyc.org/journal/259/25961484008/25961484008.pdf>
- Quezada, M; Torres, M y Quevedo, M. (2020). Trabajo en equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las organizaciones del sector público (artículo científico) *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia. Universidad Católica de Cuenca*. ISSN 2542-308, Vol5. Nro. Extra 3, 2020.
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/920>
- Reneclé, M., Gracia, F., Tomas, I., & Peiró, J. (2021). Developing mindful organizing in teams: a participation climate is not enough; teams need to feel safe to challenge their leaders. [El desarrollo de la organización consciente en equipos: un clima de participación no basta, los equipos necesitan sentir seguridad para realizar propuestas críticas a sus líderes]. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. ISSN 1576 vol. 36 no.3, dic. 2020- ene-2021.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622020000300001&lang=en
- Reza, J (2005). *Equipos de trabajos efectivos y altamente productivos*. Editorial Panorama. Primera edición 2005. ISBN: 968-38-1415-8.
<https://books.google.com.pe/books?id=FgCX2JTK8t4C&pg=PA17&dq=trabajo+en+equipo+y+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwihkYLRn7v6AhVvuJUChRhVA6c4ChDoAXoECAsQAq#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>
- Robbins, S. (2018). *Comportamiento Organizacional* (Vol. 17). Pearson Educación.
http://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacionsuperior/robbins/robbins_comportamiento_organizacional_17e_contenido

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15°ed.). Pearson.
- [https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento Organizacional 15a Edicio n Stephen P Robbins and Timothy A Judge](https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicio_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge)
- Rodríguez, J., Pérez, J., y Alipio, O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (82), 1-26. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Administración de Negocios* (87), 79-101.
- <https://es.scribd.com/document/500326139/42-Rodriguez-K-Lechuga-J-2019>
- Salas, L. (2022). Trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96345/Salas PLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96345/Salas_PLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- School, E. (28 de abril del 2021). *La importancia de la satisfacción laboral para el éxito empresarial*. EAE Business School. Shorturl.at/nAQY9.
- Soto, L. (2022). Productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97174>
- Supera World (2022). ¿Cuál es la mejor forma para medir la felicidad en la empresa? <https://andina.pe/agencia/noticia-laboral-cual-es-mejor-forma-para-medir-felicidad-la-empresa-905293.aspx>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y Desempeño Laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, 2023					
Autor: José Luis Reynalte Gil					
Problema general: ¿Existe relación entre Trabajo en equipo y desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, 2023?	Objetivo General: ¿Identificar cómo se relaciona el trabajo en equipo y desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, 2023?	Hipótesis general: ¿Identificar la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, 2023?	Variable 1: Trabajo en equipo		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
			Liderazgo	. Toma de decisiones . Participación . Planificación	Ordinal
			Comunicación	. Relaciones interpersonales . Contribución . Apertura de respuestas	Ordinal
			Cohesión	. Pertinencia . Compromiso . Sinergia	Ordinal
Problemas específicos: ¿Hay relación entre trabajo en equipo y liderazgo? ¿Hay relación entre trabajo en equipo y comunicación? ¿Hay relación entre trabajo en equipo y cohesión? ¿Hay relación entre trabajo en equipo y productividad laboral? ¿Hay relación entre trabajo en	Objetivos específicos: ¿Explicar cómo se relaciona entre trabajo en equipo y liderazgo? ¿Explicar cómo se relaciona entre trabajo en equipo y comunicación? ¿Explicar cómo se relaciona entre trabajo en equipo y cohesión?	Hipótesis específicas: ¿Examinar la relación entre trabajo en equipo y liderazgo? ¿Examinar la relación entre trabajo en equipo y comunicación? ¿Examinar la relación entre trabajo en equipo y cohesión? ¿Examinar la relación entre trabajo en equipo y productividad laboral? ¿Examinar la relación entre trabajo	Variable 2: Desempeño Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
			Productividad laboral	. Motivación . Satisfacción . Compromiso	Ordinal
			Eficiencia laboral	. Usos de recursos . Productividad	Ordinal

equipo y eficiencia laboral?	¿Explicar cómo se relaciona entre trabajo en equipo y productividad laboral? ¿Explicar cómo se relaciona entre trabajo en equipo y eficiencia laboral?	en equipo y eficiencia laboral?	
Tipos – Diseño	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística descriptiva
Tipo: Aplicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo correlacional Corte: Transversal	Población: 28 colaboradores Tipo de muestreo: Muestra. 28 colaboradores	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	

ANEXO 02: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
TRABAJO EN EQUIPO	Ayovi-Caicedo (2019) Indico que el trabajo en equipo es efectivo en toda organización para lograr la razón de ser y hacia dónde se dirige, sustentándose en el mejoramiento continuo; siendo el aprovechamiento de las capacidades de los colaboradores con el propósito de tener la máxima productividad.	Para medir la variable independiente Trabajo en equipo, se utilizaron tres dimensiones y nueve indicadores.	Liderazgo	. Toma de decisiones . Participación . Planificación	ORDINAL
			Comunicación	. Relaciones interpersonales . Contribución . Apertura de respuestas	ORDINAL
			Cohesión	. Compromiso . Pertinencia . Sinergia	ORDINAL
DESEMPEÑO LABORAL	Rodríguez & Lechuga (2019) señalaron que es el rendimiento del colaborador en sus actividades que realiza de manera diaria; también es un indicador del cumplimiento de las metas y los resultados que debe de alcanzar como contribución su organización.	En la variable dependiente Desempeño laboral, se utilizaron dos dimensiones y siete indicadores.	Productividad laboral	. Motivación . Satisfacción . Compromiso	ORDINAL
			Eficiencia laboral	. Productividad . Usos de recursos	ORDINAL

Anexo 3

Evaluación por juicio de expertos

Título: Trabajo en equipo y desempeño laboral en una unidad operativa de un diario de circulación nacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para la medición de la relación entre Trabajo en equipo y desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Gustavo Javier Alberca Tevés
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias Económicas, Auditoría y Gestión Empresarial
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Maestría en Administración de Negocio (MBA)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de trabajo en equipo
Autor:	José Luis Reynalte Gil
Procedencia:	Arequipa
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	28 colaboradores de la unidad de análisis.
Significación:	El instrumento medirá la variable trabajo en equipo a través de un cuestionario, el cual comprende a sus 3 dimensiones en 10 ítems que serán medidos es la escala tipo Likert de la siguiente manera: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	Liderazgo	Rodríguez y Lechuga (2019) es la capacidad de influenciar en el comportamiento de los individuos, además lo definen como la capacidad de influir en otros individuos que contribuyan voluntariamente en varios otros objetivos grupales.
	Comunicación	Son las actividades de enviar y recibir mensajes dentro de la organización responsable de administrar la información existente en la empresa y garantizar que los planes importantes sean informados al personal en general de una manera oportuna y adecuada, lo cual es un factor crucial en el éxito de la empresa por ende es de responsabilidad del colaborador participar en ello, ya que es uno de los puntos más importantes para llevar a cabo el cumplimiento de las estrategias en torno a las labores de la empresa (Buenaño, 2015).
	Cohesión	Según Lindsjøm et al. (2016) se denota como una conexión entre dos personas, lo que significa que es la tendencia de un determinado grupo de individuos a permanecer unidas para lograr las metas planteadas para un lapso de tiempo; por lo tanto, la cohesión en una institución significa que los colaboradores deben seguir unidos en el desempeño de cada tarea que se les asigna para lograr los objetivos establecidos de un tiempo determinado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la medición de las variables “trabajo en equipo y desempeño laboral”, elaborado por José Luis Reynalte Gil

en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1: Trabajo en equipo

Dimensiones del instrumento: liderazgo, comunicación y cohesión.

- **Primera dimensión:** Liderazgo

Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad del líder sepa guiar, transmitir, influir en el comportamiento y trabajo de sus supervisados hacia la consecución de las metas de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Crees que tu líder conduce al equipo de trabajo a lo que debe hacerse para el logro de las metas de la empresa	3	3	3	
	Consideras si tus líderes toman las decisiones adecuadas para cumplir las metas	3	3	3	
	Crees que tu líder incentiva que la toma decisiones de sus colaboradores sean aceptadas adecuadamente	3	3	3	
Participación	Participas en las actividades de tu área laboral	3	3	3	
	Crees que tus opiniones son tomadas en cuenta	3	3	3	
	Crees que valoran los aportes de tus compañeros de equipo	3	3	3	
Planificación	Crees que tus tareas cotidianas cumplen con lo planificado por tu empresa	3	3	3	
	Crees lo que planifica tu empresa reduce costos y por ende ustedes tienen mayores beneficios	3	3	3	

- **Segunda dimensión:** Comunicación

Objetivos de la dimensión: Lograr en la empresa que el conjunto de sus procesos que se llevan a cabo se transmita tanto en ámbito interno como externo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	Te sientes respetado por tus supervisores	3	3	3	
	Es fácil hablar con tus supervisores sobre temas relacionados con tus tareas	3	3	3	
	Sientes que existe compañerismo en tu equipo de trabajo.	3	3	3	

	Crees que tu supervisor te brinda información sobre cambios importantes en su debido momento.	3	3	3	
Contribución	Crees que tus aportes labores son efectivas para la empresa	3	3	3	
	Crees que tu esfuerzo contribuye en la empresa	3	3	3	
Apertura de Respuestas	Crees que hay buena comunicación con tus superiores	3	3	3	
	Crees que hay buena comunicación con tus compañeros	3	3	3	

- **Tercera dimensión: Cohesión**

Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad de la organización puede tener un equipo de trabajo que tenga el alcance y fuerza interpersonal entre los miembros de del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertinencia	Te sientes comprometido con tu empresa	3	3	3	
	Respondes a las necesidades de trabajo de tu empresa	3	3	3	
Compromiso	Te encuentras satisfecho en tu empresa	3	3	3	
	Tienes bien claro los objetivos de la empresa	3	3	3	
Cooperación	Crees que hay cooperación entre sus compañeros	3	3	3	
	Sientes vocación de servicio hacia tu empresa	3	3	3	
Sinergia	Sientes que existe espíritu positivo en la empresa	3	3	3	
	Si tienes un problema personal la empresa te apoya	3	3	3	
	Sientes que las tareas y responsabilidades están organizadas adecuadamente	3	3	3	

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones del instrumento: productividad laboral y eficiencia laboral.

- **Primera dimensión: Productividad laboral**

Objetivos de la dimensión: Medir la productividad laboral del personal en esforzarse en su ámbito laboral, que implica en la productividad propiamente dicha y de esta manera obtener los objetivos de la empresa que han sido planteados por la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Estimas que los líderes valoran tu esfuerzo facilitándose en formas de recompensas	3	3	3	
	Te sientes motivado todos los días para ir a tus labores diarias	3	3	3	
Satisfacción	Te sientes que tus labores diarias satisfacen a tus líderes	3	3	3	
	Estás satisfecho con tus labores asignadas	3	3	3	
Compromiso	Sientes que tus labores diarias tienen impacto en tu empresa	3	3	3	
	Te sientes comprometido en dar un esfuerzo adicional por el bien de tu empresa	3	3	3	
	Sientes que tus compañeros están comprometidos con la empresa	3	3	3	
	Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%	3	3	3	

- **Segunda dimensión:** Eficiencia laboral

Objetivos de la dimensión: Lograr las metas de la empresa con la menor cantidad de recursos de esta manera posicionarla en el mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Usos de recursos	Cumples con las metas presupuestarias asignadas	3	3	3	
	Cuentas con los equipos y materiales adecuados	3	3	3	
	Realizas un manejo racional de los recursos asignados	3	3	3	
	Crees que tus tareas laborales logran las metas de la empresa, utilizando menos recursos	3	3	3	
	Te consideras puntual en la entrega de tareas que se te asignan	3	3	3	

Productividad	Posees la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	3	3	3	
	Aceptas el apoyo de tus compañeros para superar las metas de la empresa	3	3	3	
	Evitas hacer labores personales dentro del horario de trabajo	3	3	3	



Firma del evaluador
DNI: 09378805

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Título: Trabajo en equipo y desempeño laboral en una unidad operativa de un diario de circulación nacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para la medición de la relación entre Trabajo en equipo y desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Ommero Romie Trinidad Vargas
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias Económicas, Auditoría y Gestión empresarial
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Maestría en Administración de Negocio (MBA)

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de trabajo en equipo
Autor:	José Luis Reynalte Gil
Procedencia:	Arequipa
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	28 colaboradores de la unidad de análisis.
Significación:	El instrumento medirá la variable trabajo en equipo a través de un cuestionario, el cual comprende a sus 3 dimensiones en 10 ítems que serán medidos es la escala tipo Likert de la siguiente manera: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	Liderazgo	Rodríguez y Lechuga (2019) es la capacidad de influenciar en el comportamiento de los individuos, además lo definen como la capacidad de influir en otros individuos que contribuyan voluntariamente en varios otros objetivos grupales.
	Comunicación	Son las actividades de enviar y recibir mensajes dentro de la organización responsable de administrar la información existente en la empresa y garantizar que los planes importantes sean informados al personal en general de una manera oportuna y adecuada, lo cual es un factor crucial en el éxito de la empresa por ende es de responsabilidad del colaborador participar en ello, ya que es uno de los puntos más importantes para llevar a cabo el cumplimiento de las estrategias en torno a las labores de la empresa (Buenaño, 2015).
	Cohesión	Según Lindsjøm et al. (2016) se denota como una conexión entre dos personas, lo que significa que es la tendencia de un determinado grupo de individuos a permanecer unidas para lograr las metas planteadas para un lapso de tiempo; por lo tanto, la cohesión en una institución significa que los colaboradores deben seguir unidos en el desempeño de cada tarea que se les asigna para lograr los objetivos establecidos de un tiempo determinado.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la medición de las variables “trabajo en equipo y desempeño laboral”, elaborado por José Luis Reynalte Gil

en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1: Trabajo en equipo

Dimensiones del instrumento: liderazgo, comunicación y cohesión.

- **Primera dimensión:** Liderazgo

Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad del líder sepa guiar, transmitir, influir en el comportamiento y trabajo de sus supervisados hacia la consecución de las metas de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Creer que tu líder conduce al equipo de trabajo a lo que debe hacerse para el logro de las metas de la empresa	3	3	3	
	Consideras si tus líderes toman las decisiones adecuadas para cumplir las metas	3	3	3	
	Creer que tu líder incentiva que la toma de decisiones de sus colaboradores sean aceptadas adecuadamente	3	3	3	
Participación	Participas en las actividades de tu área laboral	3	3	3	
	Creer que tus opiniones son tomadas en cuenta	3	3	3	
	Creer que valoran los aportes de tus compañeros de equipo	3	3	3	
Planificación	Creer que tus tareas cotidianas cumplen con lo planificado por tu empresa	3	3	3	
	Creer lo que planifica tu empresa reduce costos y por ende ustedes tienen mayores beneficios	3	3	3	

- **Segunda dimensión:** Comunicación

Objetivos de la dimensión: Lograr en la empresa que el conjunto de sus procesos que se llevan a cabo se transmita tanto en ámbito interno como externo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	Te sientes respetado por tus supervisores	3	3	3	
	Es fácil hablar con tus supervisores sobre temas relacionados con tus tareas	3	3	3	
	Sientes que existe compañerismo en tu equipo de trabajo.	3	3	3	

	Crees que tu supervisor te brinda información sobre cambios importantes en su debido momento.	3	3	3	
Contribución	Crees que tus aportes labores son efectivas para la empresa	3	3	3	
	Crees que tu esfuerzo contribuye en la empresa	3	3	3	
Apertura de Respuestas	Crees que hay buena comunicación con tus superiores	3	3	3	
	Crees que hay buena comunicación con tus compañeros	3	3	3	

- **Tercera dimensión: Cohesión**

Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad de la organización puede tener un equipo de trabajo que tenga el alcance y fuerza interpersonal entre los miembros de del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertinencia	Te sientes comprometido con tu empresa	3	3	3	
	Respondes a las necesidades de trabajo de tu empresa	3	3	3	
Compromiso	Te encuentras satisfecho en tu empresa	3	3	3	
	Tienes bien claro los objetivos de la empresa	3	3	3	
Cooperación	Crees que hay cooperación entre sus compañeros	3	3	3	
	Sientes vocación de servicio hacia tu empresa	3	3	3	
Sinergia	Sientes que existe espíritu positivo en la empresa	3	3	3	
	Si tienes un problema personal la empresa te apoya	3	3	3	
	Sientes que las tareas y responsabilidades están organizadas adecuadamente	3	3	3	

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones del instrumento: productividad laboral y eficiencia laboral.

- **Primera dimensión: Productividad laboral**

Objetivos de la dimensión: Medir la productividad laboral del personal en esforzarse en su ámbito laboral, que implica en la productividad propiamente dicha y de esta manera obtener los objetivos de la empresa que han sido planteados por la organización.

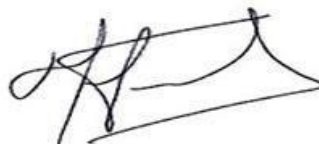
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Estimas que los líderes valoran tu esfuerzo facilitándose en formas de recompensas	3	3	3	
	Te sientes motivado todos los días para ir a tus labores diarias	3	3	3	
Satisfacción	Te sientes que tus labores diarias satisfacen a tus líderes	3	3	3	
	Estás satisfecho con tus labores asignadas	3	3	3	
Compromiso	Sientes que tus labores diarias tienen impacto en tu empresa	3	3	3	
	Te sientes comprometido en dar un esfuerzo adicional por el bien de tu empresa	3	3	3	
	Sientes que tus compañeros están comprometidos con la empresa	3	3	3	
	Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%	3	3	3	

- **Segunda dimensión:** Eficiencia laboral

Objetivos de la dimensión: Lograr las metas de la empresa con la menor cantidad de recursos de esta manera posicionarla en el mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Usos de recursos	Cumples con las metas presupuestarias asignadas	3	3	3	
	Cuentas con los equipos y materiales adecuados	3	3	3	
	Realizas un manejo racional de los recursos asignados	3	3	3	
	Crees que tus tareas laborales logran las metas de la empresa, utilizando menos recursos	3	3	3	
	Te consideras puntual en la entrega de tareas que se te asignan	3	3	3	

Productividad	Posees la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	3	3	3	
	Aceptas el apoyo de tus compañeros para superar las metas de la empresa	3	3	3	
	Evitas hacer labores personales dentro del horario de trabajo	3	3	3	



Firma del evaluador
DNI:10690101

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Título: Trabajo en equipo y desempeño laboral en una unidad operativa de un diario de circulación nacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para la medición de la relación entre Trabajo en equipo y desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Luis Clemente Baquedano Cabrera
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias económicas, auditoría y Gestión Empresarial
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Maestría en Administración de Negocio (MBA)

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de trabajo en equipo
Autor:	José Luis Reynalte Gil
Procedencia:	Arequipa
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	28 colaboradores de la unidad de análisis.
Significación:	El instrumento medirá la variable trabajo en equipo a través de un cuestionario, el cual comprende a sus 3 dimensiones en 10 ítems que serán medidos es la escala tipo Likert de la siguiente manera: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	Liderazgo	Rodríguez y Lechuga (2019) es la capacidad de influenciar en el comportamiento de los individuos, además lo definen como la capacidad de influir en otros individuos que contribuyan voluntariamente en varios otros objetivos grupales.
	Comunicación	Son las actividades de enviar y recibir mensajes dentro de la organización responsable de administrar la información existente en la empresa y garantizar que los planes importantes sean informados al personal en general de una manera oportuna y adecuada, lo cual es un factor crucial en el éxito de la empresa por ende es de responsabilidad del colaborador participar en ello, ya que es uno de los puntos más importantes para llevar a cabo el cumplimiento de las estrategias en torno a las labores de la empresa (Buenaño, 2015).
	Cohesión	Según Lindsjøm et al. (2016) se denota como una conexión entre dos personas, lo que significa que es la tendencia de un determinado grupo de individuos a permanecer unidas para lograr las metas planteadas para un lapso de tiempo; por lo tanto, la cohesión en una institución significa que los colaboradores deben seguir unidos en el desempeño de cada tarea que se les asigna para lograr los objetivos establecidos de un tiempo determinado.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la medición de las variables “trabajo en equipo y desempeño laboral”, elaborado por José Luis Reynalte Gil

en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1: Trabajo en equipo

Dimensiones del instrumento: liderazgo, comunicación y cohesión.

- **Primera dimensión:** Liderazgo

Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad del líder sepa guiar, transmitir, influir en el comportamiento y trabajo de sus supervisados hacia la consecución de las metas de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Crees que tu líder conduce al equipo de trabajo a lo que debe hacerse para el logro de las metas de la empresa	3	3	3	
	Consideras si tus líderes toman las decisiones adecuadas para cumplir las metas	3	3	3	
	Crees que tu líder incentiva que la toma decisiones de sus colaboradores sean aceptadas adecuadamente	3	3	3	
Participación	Participas en las actividades de tu área laboral	3	3	3	
	Crees que tus opiniones son tomadas en cuenta	3	3	3	
	Crees que valoran los aportes de tus compañeros de equipo	3	3	3	
Planificación	Crees que tus tareas cotidianas cumplen con lo planificado por tu empresa	3	3	3	
	Crees lo que planifica tu empresa reduce costos y por ende ustedes tienen mayores beneficios	3	3	3	

- **Segunda dimensión:** Comunicación

Objetivos de la dimensión: Lograr en la empresa que el conjunto de sus procesos que se llevan a cabo se transmita tanto en ámbito interno como externo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	Te sientes respetado por tus supervisores	3	3	3	
	Es fácil hablar con tus supervisores sobre temas relacionados con tus tareas	3	3	3	
	Sientes que existe compañerismo en tu equipo de trabajo.	3	3	3	

	Crees que tu supervisor te brinda información sobre cambios importantes en su debido momento.	3	3	3	
Contribución	Crees que tus aportes labores son efectivas para la empresa	3	3	3	
	Crees que tu esfuerzo contribuye en la empresa	3	3	3	
Apertura de Respuestas	Crees que hay buena comunicación con tus superiores	3	3	3	
	Crees que hay buena comunicación con tus compañeros	3	3	3	

- **Tercera dimensión:** Cohesión

Objetivos de la dimensión: Medir la capacidad de la organización puede tener un equipo de trabajo que tenga el alcance y fuerza interpersonal entre los miembros de del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertinencia	Te sientes comprometido con tu empresa	3	3	3	
	Respondes a las necesidades de trabajo de tu empresa	3	3	3	
Compromiso	Te encuentras satisfecho en tu empresa	3	3	3	
	Tienes bien claro los objetivos de la empresa	3	3	3	
Cooperación	Crees que hay cooperación entre sus compañeros	3	3	3	
	Sientes vocación de servicio hacia tu empresa	3	3	3	
Sinergia	Sientes que existe espíritu positivo en la empresa	3	3	3	
	Si tienes un problema personal la empresa te apoya	3	3	3	
	Sientes que las tareas y responsabilidades están organizadas adecuadamente	3	3	3	

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones del instrumento: productividad laboral y eficiencia laboral.

- **Primera dimensión:** Productividad laboral

Objetivos de la dimensión: Medir la productividad laboral del personal en esforzarse en su ámbito laboral, que implica en la productividad propiamente dicha y de esta manera obtener los objetivos de la empresa que han sido planteados por la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Estimas que los líderes valoran tu esfuerzo facilitándose en formas de recompensas	3	3	3	
	Te sientes motivado todos los días para ir a tus labores diarias	3	3	3	
Satisfacción	Te sientes que tus labores diarias satisfacen a tus líderes	3	3	3	
	Estás satisfecho con tus labores asignadas	3	3	3	
Compromiso	Sientes que tus labores diarias tienen impacto en tu empresa	3	3	3	
	Te sientes comprometido en dar un esfuerzo adicional por el bien de tu empresa	3	3	3	
	Sientes que tus compañeros están comprometidos con la empresa	3	3	3	
	Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%	3	3	3	

- **Segunda dimensión:** Eficiencia laboral

Objetivos de la dimensión: Lograr las metas de la empresa con la menor cantidad de recursos de esta manera posicionarla en el mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Usos de recursos	Cumples con las metas presupuestarias asignadas	3	3	3	
	Cuentas con los equipos y materiales adecuados	3	3	3	
	Realizas un manejo racional de los recursos asignados	3	3	3	
	Creer que tus tareas laborales logran las metas de la empresa, utilizando menos recursos	3	3	3	
	Te consideras puntual en la entrega de tareas que se te asignan	3	3	3	

Productividad	Posees la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	3	3	3	
	Aceptas el apoyo de tus compañeros para superar las metas de la empresa	3	3	3	
	Evitas hacer labores personales dentro del horario de trabajo	3	3	3	



Firma del evaluador
DNI: 17843413

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4:

Escala: Variable1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	20

Escala: Variable2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	16

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,179	28	,022	,887	28	,006
V2	,189	28	,012	,874	28	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	V2	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			V1	D4
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	D4	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			V1	D5
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	D5	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

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