



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la
empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Tafur Ramirez, Sting Stix (orcid.org/0000-0002-4950-4942)

Trigozo Ramirez, Narge (orcid.org/0000-0003-1501-3640)

ASESOR:

Dr. Díaz Saavedra, Robin Alexander (orcid.org/0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por la vida, a mis padres, hermanas por ser mi mejor ejemplo de esfuerzo, dedicación y superación y por haberme inculcado valores, sobre todo el respeto por los demás.

A mi hija, a mi esposo por ser mi mayor inspiración, motivación y soporte en este largo camino de desarrollo profesional, son ustedes quienes me impulsan a continuar de pie firme y con convicción, a ustedes mi dedicación.

Narge

A mis Padres por quienes siempre creyeron en mí y que todo lo que me he propuesto han sido ellos quienes han sido la fortaleza que me impulso a lograr mis objetivos.

Me dedico este logro, por no dejar de soñar y por qué siempre estuve dando lo mejor de mí a pesar de los obstáculos.

Sting Stix

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios.

A nuestros padres, hermanos y amigos que forman parte de nuestro proceso de desarrollo profesional.

A la universidad César Vallejo, por abrirme sus puertas y poder desarrollar mis estudios quien durante estos años nos ha albergado y pudimos desarrollar nuestra convalidación académica con éxito; a los docentes del programa SUBE por sus enseñanzas y orientaciones brindadas durante todo el proceso; a mis compañeros por las experiencias compartidas en las clases, esto nos permitió enriquecer nuestros conocimientos.

Los Autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023", cuyos autores son TAFUR RAMIREZ STING STIX, TRIGOZO RAMIREZ NARGE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER DNI: 44970126 ORCID: 0000-0003-2707-8193	Firmado electrónicamente por: RDIAZSA11 el 18-12- 2023 10:37:06

Código documento Trilce: TRI - 0673333



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, TAFUR RAMIREZ STING STIX, TRIGOZO RAMIREZ NARGE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
TAFUR RAMIREZ STING STIX DNI: 71726529 ORCID: 0000-0002-4950-4942	Firmado electrónicamente por: STAFURRA19 el 18-03- 2024 17:57:31
TRIGOZO RAMIREZ NARGE DNI: 47069073 ORCID: 0000-0003-1501-3640	Firmado electrónicamente por: NTRIGOZOR el 18-03- 2024 16:53:06

Código documento Trilce: INV - 1532781

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Coeficiente del Alfa de Cronbach en los instrumentos	19
Tabla 2 Análisis de descripción de la muestra	21
Tabla 3 Análisis de fiabilidad de los instrumentos que evalúan al trabajo en equipo y productividad	24
Tabla 4 Análisis del nivel descriptivo de la variable trabajo en equipo y su dimensiones	25
Tabla 5 Análisis del nivel descriptivo de la variable productividad y su dimensiones	26
Tabla 6 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para una muestra	27
Tabla 7 Análisis de correlación entre trabajo en equipo y productividad	28
Tabla 8 Análisis de correlación entre trabajo en equipo y eficiencia	29
Tabla 9 Análisis de correlación entre trabajo en equipo y eficacia	30
Tabla 10 Análisis de correlación entre trabajo en equipo y adaptabilidad	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Representación gráfica del diseño de la investigación.....	15
Figura 2 Análisis descriptivo del género de los participantes	22
Figura 3 Análisis descriptivo de la edad de los participantes	22
Figura 4 Análisis descriptivo del estado civil de los participantes.....	23
Figura 5 Análisis descriptivo del grado de instrucción de los participantes	24

RESUMEN

El estudio ha tenido como objetivo determinar la asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores, en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023. En cuanto a la metodología empleada, la investigación fue de tipo básica, bajo un enfoque de diseño no experimental, corte transversal, con nivel descriptivo – correlacional; teniendo en cuenta que la muestra del estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de dicha organización. Respecto a la técnica utilizada para la recolección de evidencias fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Dichos instrumentos conllevaron a tener una validez y una consistencia interna, bajo un el coeficiente del Alfa de Cronbach de 0.989 para el trabajo en equipo y de 0.972 para la productividad. En conclusión, en el estudio se pudo evidenciar que existe asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores; bajo el coeficiente de Rho de Spearman de 0.915 y un p-valor igual a 0.000; de tal manera que se aceptó la hipótesis altera y rechazó la hipótesis nula. Esto indica que, al potenciar la cooperación y la interacción grupal, pueden generar resultados favorables y directos en la productividad de los colaboradores.

Palabras clave: Trabajo, equipo, productividad.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the association between teamwork and employee productivity in the hardware company Olano Selva SAC, 2023. Regarding the methodology used, the research was of basic type, under a non-experimental design approach, cross-sectional, with descriptive-correlational level; taking into account that the study sample consisted of 30 collaborators of said organization. The technique used for the collection of evidence was the survey and the instrument was the questionnaire. These instruments had a validity and internal consistency, with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.989 for teamwork and 0.972 for productivity. In conclusion, the study showed that there is an association between teamwork and employee productivity, with a Spearman's Rho coefficient of 0.915 and a p-value equal to 0.000, so that the altered hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected. This indicates that, by enhancing cooperation and group interaction, it can generate favorable and direct results in the productivity of employees.

Keywords: Work, teamwork, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, dentro del ámbito empresarial existe un alto nivel de competencia, es por ello, que existen acciones que suelen ser poco importantes, pero que en consecuencia contribuyen a mejorar y diferenciarse de los demás; en ese sentido, las empresas se encuentran en la necesidad de tomar acciones para atender y resolver de manera acertada cualquier obstáculo o reto que se pueda presentar, entonces se podrá ver reflejado el trabajo en equipo y su eficiencia en la productividad.

En el ámbito internacional, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2022) la gran mayoría de países latinoamericanos presentaban problemas de productividad antes de la aparición de la pandemia; colocándose en el segundo menos productivo del mundo, después de Medio Oriente. No obstante, en América Latina, como Brasil, México y Chile son los que más horas laborales por semana suman con 39.5, 43 y 42.5 horas; en el caso de México una persona al año trabaja un promedio de 2,246 horas y a su vez presenta menor productividad laboral de 95 dólares por hora. De acuerdo con la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2023). Asimismo, Colombia, es otro de los países con mayor improductividad por hora de trabajo; esto se evidencia, en que 8 de cada 10 trabajadores en Latinoamérica no disfrutaban de su trabajo y el 80% no sienten compromiso con su empleo por la falta de liderazgo en las organizaciones, sumado a esto los altos niveles de estrés (53%) y agotamiento por las largas jornadas laborales, repercutiendo negativamente en el bienestar laboral (Juárez, 2022). Por otro lado, las principales razones de baja productividad en diversas organizaciones es la comunicación deficiente, lo que dificulta la retroalimentación. Del mismo modo, el ambiente laboral desmotivador, la motivación activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos (Franco-López et al., 2021).

En cuanto al nivel nacional, en Perú el nivel de productividad laboral por hora es de 15,2%; es decir, produce alrededor de 3 mil soles al año; lo que indica que un trabajador peruano promedio tarda 5 horas y media en generar el valor agregado que produce un empleado en Estados Unidos; la situación se agrava, que existe informalidad laboral del 75,3% en el país; lo que trae consigo inestabilidad laboral

(Instituto Peruano de Economía, 2023). Situación que evidencia la falta de liderazgo de las organizaciones (36,5%), deficiente trabajo en equipo (39,8%); sobre todo, alto índice de estrés (58%) por largas jornadas de trabajo; lo que no les permite cumplir con metas las metas organizacionales (Boy et al. 2022). Asimismo, Dávila et al. (2022), indicaron que el nivel de productividad es uno de los problemas más centrales que impiden el desarrollo económico del país, esto se debe a que el Perú se encuentra en el puesto 113 de un total de 185 países en lo que respecta a la productividad laboral, ubicándose debajo de Ecuador, Paraguay y Colombia, de modo que esta situación se origina por la falta de incentivos, capacitaciones, reconocimientos, y por la carencia de herramientas adecuadas, teniendo como consecuencia que los trabajadores enfrenten dificultades para ejecutar sus tareas, experimenten estrés y tengan problemas para ser productivos en sus obligaciones laborales.

En el contexto local, la empresa ferretera Olano Selva S.A.C., dedicada a la venta por mayor de materiales de construcción; cuenta con 30 trabajadores, entre personal, administrativo, de logística, personal de ventas. Dicha entidad no es ajena a los problemas analizados en los distintos ámbitos, pues, por medio de la aplicación del instrumento del cuestionario, se pudo comprobar que, ha tenido innumerables cambios administrativos; lo cual ha llevado a cambiar desde hábitos y formas tradicionales de trabajar en el personal, el débil trabajo en equipo ha generado que la eficiencia de la productividad de los colaboradores ocasione incumplimiento en las metas de la organización y falta de compromiso por parte de estos. En lo que respecta a la eficacia, se comprobó que pocas veces existe iniciativa para el desarrollo de actividades, debilitando la participación de cada uno de los miembros. Además, referente a la adaptabilidad, los trabajadores manifestaron no tener una agenda que les ayude a organizar sus funciones, asimismo, indicaron que la rutina los desmotiva y poseen algunas dificultades para el manejo de vida laboral y personal. Es por estas razones que la empresa, en muchas oportunidades, no alcanzan las metas trazadas de forma mensual, trimestral y anual; por la carencia de compromiso del recurso humano.

Por ese motivo, la investigación tuvo a bien evaluar la asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los trabajadores en la empresa ferretera Olano Selva; debido a que son elementos cruciales para el éxito y crecimiento en este sector altamente competitivo; donde la variedad de productos y servicios es amplia y la demanda del cliente es exigente; por lo que la colaboración efectiva entre los integrantes del equipo se convierte en un pilar fundamental.

Por consiguiente, se formuló como **problema general**: ¿Cuál es la asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023?

De la misma manera, esta investigación se justifica por su **valor teórico**; porque el uso de conceptos y teorías se hizo indispensable debido a la necesidad de incorporar un marco conceptual sólido que respaldara y fundamentara la comprensión y el análisis de la situación o fenómeno en cuestión, asimismo, fueron obtenidas de bases de datos confiables (revistas, libros, artículos) sobre los temas analizados con la finalidad de proporcionar nuevos conocimiento e información eficiente. Asimismo, los autores que sustentaron la variable trabajo en equipo fueron Barrios et al. (2019) y para la variable productividad fueron Castro & Delgado (2020). En cuanto a la **justificación práctica**; se buscó mitigar los conflictos analizados en la organización, mediante alternativas que contribuya el trabajo en equipo, a su vez mejorar la productividad laboral. De la misma forma, la **justificación metodológica**; porque el presente estudio estuvo sujeto a emplear y utilizar herramientas de recopilación de información; los cuales fueron validados por especialistas; también, de un marco metodológico coherente y sistemático que permitió el proceso y desarrollo efectivo del estudio, lo que fue útil para futuros estudios que estén relacionados con los temas. Además, el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo - correlacional. Por otro lado, la **justificación social**; porque mediante los resultados alcanzados en el estudio, se brindaron alternativas para mejorar la productividad en los colaboradores; a través del trabajo en equipo, lo que fue beneficioso para la empresa ferretera. Finalmente, se justifica **por conveniencia**; la investigación permitió dar conocer a detalle la situación que presentaba la empresa en relación con las variables; mediante el cual se dio solución a los propósitos del trabajo investigativo.

En cuanto al **objetivo general** como sigue: Determinar la asociación entre el Trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores, en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023. **Los objetivos específicos:** OE1. Medir la asociación entre eficiencia y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023. OE2. Identificar la asociación entre eficacia y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023. OE3. Conocer la relación entre adaptabilidad y trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023.

Basado en los objetivos, se formuló como **hipótesis general:** Hi: La asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativo.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se muestran algunas teorías para elaborar el marco teórico de la presente investigación, considerando diversos antecedentes de estudio internacionales y nacionales que ayudarán a este trabajo.

Por su parte, Marín et al. (2023) El conocimiento del plan estratégico influye en la productividad laboral en una empresa. Su objetivo del estudio fue evaluar de qué manera la primera variable impacta en la productividad, donde su método empleado tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental. La muestra del estudio fueron 29 colaboradores y aplicaron el cuestionario como instrumento. Los resultados de los investigadores revelaron que el 13.79% de los encuestados presentan un conocimiento deficiente sobre el plan de estratégico; respecto a la productividad, un 24.14% mantuvo un nivel regular. Los autores concluyeron que ambos temas se relacionan positivamente; dado que se evidenció un rho de 0.762 y una significancia de .000, lo cual indica que existe una relación fuerte entre los temas investigados y sus dimensiones.

Por otro lado, Sánchez (2023) Planeamiento estratégico para la mejora de productividad en una entidad peruana. Su propósito fue identificar la asociación entre las variables de estudio, la metodología que empleó fue de nivel descriptivo, diseño no experimental, con una muestra de 30 artículos, donde aplicaron la guía de análisis documental como instrumento. Sus resultados indicaron que, el 45% de las entidades carecen de recursos esenciales para capacitar a su personal; sin embargo, un 55% indicaron que existe un trabajo en equipo eficiente. El autor concluyó que las variables se relacionan de forma positiva con una sig. de 0.000 y una correlación Pearson de 0.523, esto demuestra que, mediante una estrategia adecuada, los colaboradores muestran un trabajo eficaz y eficiente.

Además, Alatrística (2020) Relevancia del liderazgo en los equipos de trabajo. Su objetivo principal del estudio fue determinar la importancia del liderazgo dentro del trabajo en equipo. El método que empleo el investigador fue de tipo básica, no experimental; quien consideró como muestra a 25 artículos y como instrumento utilizó la guía de análisis documental. El investigador obtuvo como resultados que el 60% de los artículos analizados, señalan que el líder cumple un rol fundamental para que los trabajadores logren adaptarse adecuadamente en su área laboral, por

otro lado, el 72% de estos artículos demuestran que el reconocimiento del líder contribuye de manera notable en la productividad laboral de trabajador. El investigador concluyó que el líder tiene la capacidad de influenciar en el rendimiento de los trabajadores de manera significativa.

Asimismo, Sánchez & Ñañez (2022) Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales. Su propósito consistió en conocer la asociación entre la colaboración en grupo y las competencias sociales; el método empleado por los investigadores fue de tipo básica, descriptivo – correlacional, no experimental y de corte transversal; consideraron como muestra a 150 personas a quienes aplicaron un cuestionario. Los investigadores obtuvieron como resultados que el nivel de trabajo en equipo fue medio; según la percepción del 50% de los participantes; de igual forma con sus dimensiones de la primera variable; normas (65,4%), composición (56,4%) y proceso laboral (59,0%); por ende, los investigadores indicaron que existe asociación positiva entre los temas de estudio; debido a que la significancia fue de 0,000 y el valor de Rho fue de 0,678.

Por su parte, López et al. (2022) Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores en organización pública. Los investigadores propusieron como meta investigar si hay una relación entre los temas de estudio; asimismo, su estudio presento un diseño – no experimental con nivel correlacional; los investigadores seleccionaron a 20 trabajadores como participantes, a quienes aplicaron un cuestionario como instrumento. Luego, los investigadores en sus resultados indicaron que, el 40% de los colaboradores demostraron un alto grado de compromiso con sus metas y el 100% calificó al trabajo en equipo bueno. Por lo tanto, los investigadores concluyeron, que existe relación positiva entre el trabajo en equipo y el compromiso laboral, respaldada por un coeficiente de Pearson ($r= 0.878$) y una significancia de .000; de igual forma con las dimensiones de la primera variable (contexto empresarial, composición y procesos laboral) con la productividad ($p =.000$).

De forma consecutiva, en el **ámbito internacional** se considera la investigación de Quezada-Rodríguez et al. (2020) Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral; los investigadores plantearon como objetivo principal examinar la eficacia laboral en una empresa a través del enfoque en la colaboración

en equipo y la calidad de comunicación; el método que emplearon los autores fue de tipo descriptiva – no experimental, donde la población muestral que conformó dicho estudio fueron 78 colaboradores, quienes participaron en la aplicación de la entrevista. Sus resultados de los autores indicaron que, no existe un adecuado trabajo en equipo; debido a que el 67.9% de los colaboradores sostuvo que se debe a la falta de comunicación interna y carencia de motivación de parte de la empresa; lo que ocasionó que el 73.1% de los colaboradores presenten un bajo nivel de productividad. Los investigadores llegaron a concluir que el trabajo en equipo tiene un efecto adecuado en la productividad; en vista que el p – valor fue .000 y el coeficiente de Pearson fue .611 (correlación positiva media).

De igual forma, Ayoví-Caicedo (2019) Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones; el investigador presentó como finalidad determinar si el trabajo en equipo eficaz impacta en el éxito de las entidades. La metodología empelada por el investigar fue de tipo básica – no experimental, quien seleccionó como muestra a 27 artículos y empleó una guía de análisis documental como instrumento de recojo de datos. Los resultados obtenidos por el investigador revelaron que un ambiente propicio de trabajo promueve la colaboración entre los integrantes del grupo, generando confianza y compatibilidad entre ellos; al mismo tiempo, mejora la producción general de las organizaciones. El autor llegó a concluir el eficiente trabajo en equipo tiene repercusión directa en la productividad empresarial.

También, Gonzáles-Vázquez et al. (2021) La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral; los autores formularon como propósito principal determinar su influencia de la primera variable sobre la segunda. El método empleado por los investigadores fue de tipo aplicada, no experimental y con alcance descriptivo – correlacional; quienes seleccionaron como muestra a 75 trabajadores y aplicaron como instrumento el cuestionario. Sus resultados del estudio mostraron que el nivel de gestión del talento humano fue regular (45%), indicando un deficiente trabajo en equipo (36%); esto generó que el nivel de productividad se viera afectada; alcanzando un nivel regular (53%). Por lo tanto, los investigadores concluyeron que existe relación considerable entre los temas; en vista que el p – valor fue .005 y el Rho .186; es decir, depende de una adecuada gestión de los recursos humanos para que los trabajadores realicen eficientemente

sus actividades laborales.

De la misma manera, Carpio & Solís (2022) Habilidades de liderazgo y productividad en los equipos de trabajo. Los autores plantearon como objetivo determinar si las capacidades de liderazgo tienen un impacto en el rendimiento del grupo de trabajo. Los investigadores en su estudio emplearon un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental con alcance descriptivo y correlacional. La muestra que determinaron en su estudio para la aplicación del cuestionario fueron 44 trabajadores. Sus resultados alcanzados por los investigadores, demostró que el nivel de liderazgo fue bajo (46%), lo cual se vio reflejado en el deficiente trabajo en equipo (61%) y el nivel de rendimiento alcanzado por este. En efecto, los investigadores dieron a conocer que existe correlación positiva considerable; porque los valores alcanzados fueron: $r = .825$ y el p – valor fue .000; demostrando que para lograr un trabajo eficiente y productivo es necesario contar un buen líder.

Finalmente, Obando (2020) Capacitación del talento humano y productividad. El autor propuso como objetivo general analizar cómo la formación del personal afecta el nivel de eficiencia en una empresa. Su método empleado por el investigador fue de tipo básica y diseño no experimental; quienes seleccionaron como muestra a 11 artículos y su instrumento de recojo de evidencias fue la guía de análisis documental. Los resultados alcanzados por el investigador revelaron que el nivel de eficacia del talento humano se relaciona con la capacitación y formación que brinde la organización a sus trabajadores. En ese sentido, el autor concluyó que la capacitación es parte del proceso laboral y por ende repercute en la eficiencia del trabajador y de la empresa en general.

A continuación, se presenta la teoría científica que fundamenta la variable **trabajo en equipo**: Teoría de cohesión grupal sustentada por De la Mora et al. (2022), esta teoría se enfoca en comprender cómo los aspectos emocionales y sociales influyen dentro de la dinámica de un equipo; es decir; el autor indica que el ambiente trabajo juega un rol importante en el desempeño de los colaboradores, para que estos se sientan conectados, comprometidos y dispuestos a colaborar en cualquier actividad laboral.

Para mayor comprensión del trabajo en equipo se detallan los siguientes

conceptos; Barrios et al. (2019) indican que, es un grupo de personas reunidas debido a ciertas cualidades específicas, que tienden a colaborar entre sí para llevar a cabo actividades orientadas hacia un objetivo compartido. Por su lado, Wolfartsberger y Jan (2020), explican que la colaboración en equipo implica la participación de un conjunto de trabajadores que poseen diversas destrezas que se complementan entre sí. Asimismo, Gozde y Bektas (2023) mencionan que, estos grupos comparten un sólido lazo de confianza, lo cual se manifiesta en la creación de acciones llevadas a cabo por los colaboradores que asumen su responsabilidad en conjunto. Respecto a, Rodríguez-Sabiote et al. (2021) enfatizan que este trabajo es conocido como un enfoque laboral que se enriquece mediante la incorporación de diversos valores, con el fin de cultivar un entorno dinámico entre los integrantes del grupo. También, Paige et al. (2021) indicaron que estos grupos se caracterizan por ser flexibles y ajustarse velozmente a las transformaciones con facilidad dentro de la empresa.

Por consiguiente, desarrollar el trabajo en equipo es de suma **importancia** por diversas razones; Según William (2021), porque cumple un rol indispensable para el logro de metas, estimula la motivación, incentiva y promueve el desarrollo de competencias interpersonales de sus participantes. Además, Chenyong et al. (2023) indicaron que es relevante porque los integrantes, tienen la capacidad de fusionar sus competencias, saberes y vivencias de forma complementaria, lo que conlleva un notable incremento en su productividad y eficacia. Asimismo, Hyojung et al. (2023) señalaron que es relevante porque propicia una mayor creatividad e innovación, dado que cada miembro ofrece soluciones distintas a los retos planteados. Por su lado, Askari et al. (2020) manifiestan que trabajar en equipo es relevante porque contribuye al reparto equitativo de responsabilidades, considerando las fortalezas y destrezas de cada uno.

Por lo tanto, para evaluar el trabajo en equipo se sustentan las siguientes **dimensiones** expuestas por Barrios et al. (2019): **contexto empresarial**, es el entorno en el que labora la empresa, incluyendo aspectos como su industria, mercado, competencia y políticas gubernamentales, de modo que el contexto permite a la entidad adaptar estrategias de gestión. Tiene como indicadores: *Recurso humano*, son las personas que trabajan en una organización. *Equipos de*

trabajo, se basa en la organización de los grupos de empleados dentro de una entidad. *Tecnología necesaria*, son herramientas digitales que permiten a la empresa llevar a cabo sus actividades de manera eficaz. *Clima laboral*, hace referencia al contexto en el que los colaboradores interactúan, debido a que un ambiente adecuado promueve la motivación y la cooperación entre el personal. *Confianza entre compañeros*, se centra en una comunicación abierta entre compañeros de trabajo y la disposición para respaldarse mutuamente.

Concerniente a la segunda dimensión; **composición**; se refiere a la estructura y diversidad de los integrantes dentro de un grupo o equipo de trabajo, lo cual influye, habilidades, conocimientos y experiencias que aportan cada miembro del equipo (Barrios et al. 2019). Tiene como indicadores: *Aptitudes de los miembros*, son las capacidades que cada integrante del equipo posee, es decir; técnicas, de comunicación o de liderazgo. *Retroalimentación*, es la comunicación de comentarios o evaluaciones sobre el desempeño laboral, ya sea individual o grupal. *Colaboración en grupos*, es la capacidad de los miembros de equipo para trabajar juntos y resolver desacuerdos de manera efectiva. *Logro de objetivos*, es la capacidad del equipo para alcanzar sus metas, por lo tanto, esto requiere planificar y adaptar estrategias. *Asignación de roles*, es la distribución de responsabilidades y funciones dentro de un equipo de trabajo. *Horarios flexibles*, son turnos de trabajo que permiten a los colaboradores, equilibrar el trabajo con otras responsabilidades personales. *Rotación entre áreas*, se fundamenta en la rotación de los empleados entre departamentos, con el propósito de que adquieran un entendimiento más amplio de la organización. *Preferencia y afinidad de los miembros*, se basa en comprender las preferencias personales de un equipo de trabajo, para lograr la mejora, la satisfacción y el compromiso de los integrantes es el objetivo principal.

En lo que refiere a la tercera dimensión; **proceso laboral**, es la secuencia de actividades de un equipo de trabajo que sigue para llevar a cabo sus tareas laborales y de esa forma logren alcanzar sus metas (Barrios et al. 2019). Tiene como indicadores; *Propósito común*, se basa en el propósito compartido dentro de un grupo de trabajo. *Motivación*, son factores internos o externos que motivan a los miembros del equipo para que estos logren desempeñarse de forma efectiva. *Metas*

específicas, son los objetivos claros y detallados que un equipo planifica para que puedan lograrse. *Eficacia del equipo*, se basa en uso eficiente de los recursos, la colaboración efectiva y la capacidad del equipo para adaptarse al entorno de trabajo. *Capacitaciones*, son programas o actividades diseñadas para desarrollar las habilidades o competencias de los miembros del equipo. *Niveles de conflicto*, se refiere a intensidad de desacuerdos, tensiones o disputas dentro de un equipo de trabajo. *Grado de responsabilidad*, se basa en el grado de responsabilidad que muestran los integrantes del equipo al asumir sus tareas, decisiones o resultados.

Con posterioridad, se expone la teoría científica que fundamenta a la variable **productividad**: Teoría de Recursos Humanos de Armijos et al. (2019); la cual se centra en la administración eficiente de los recursos humanos para lograr un desempeño eficiente y efectivos en la entidad; por lo tanto, su objetivo radica en optimizar la productividad por medio de la administración de recursos humanos; esto significa; que la organización debe asegurar que sus colaboradores se encuentren alineados con los objetivos de la entidad y que deben aplicar estrategias para mejorar su rendimiento cuando sea necesario, para lograr el éxito de la entidad.

Según Castro y Delgado (2020) la productividad se determina mediante el desempeño del empleado, considerando su eficiencia y eficacia al llevar a cabo las tareas asignadas. Por otra parte, Creemers et al. (2023), indican que se refiere a la consideración de valores como la efectividad y eficacia de los miembros de la empresa al evaluar su rendimiento. Referente a Pedrini y Cappiello (2022), mencionan que se define como la proporción entre bienes y servicios generados por un trabajador y los recursos empleados en la obtención de esa producción. Además, Kalantizis y Niczyporuk (2022) argumentan que es un proceso en el cual un trabajador o un grupo de colaboradores llevan a cabo un conjunto determinado de tareas en un intervalo de tiempo determinado. Asimismo; Hoang et al. (2021) exponen que la productividad laboral es el trabajo eficiente que realiza un empleado en entorno laboral, por lo tanto, las empresas suelen implementar estrategias para optimizar los procesos de trabajo.

Pertinente a la importancia de la productividad laboral; Kornieieva et al. (2022) señalan que es uno de los factores fundamentales que permiten el

funcionamiento eficaz y el desarrollo constante en una organización. Asimismo, Börsch-Supan et al. (2021) explica que esto posibilita que una empresa pueda aumentar su producción de bienes o servicios utilizando los mismos recursos disponibles. Por otro lado, Hernando y Rodríguez-Lesmes (2023) comentan que cuando los trabajadores experimentan satisfacción, se encuentran altamente motivados en su entorno laboral, por lo que tienden a rendir mejor sus responsabilidades laborales. Referente con Schweikl y Obermaier (2019) señalan que cuando una empresa alcanza una mayor eficiencia operativa, logra minimizar el uso ineficiente de recursos y a su vez mantenerse competitiva en el mercado.

De esa manera, para evaluar la variable productividad se consideran las siguientes **dimensiones** expuestas por Castro y Delgado (2020); donde presentan como primera dimensión: **Eficiencia**, es la capacidad de un equipo de trabajo para realizar una tarea o actividad de forma efectiva. Tiene como indicadores: *Formación y capacitación*, es el proceso de adquirir habilidades, conocimientos y competencias esenciales para ejecutar tareas específicas. *Logística suficiente*, es la administración de recursos, materiales, personal y equipos, con el fin de que estén disponibles en el momento necesario. *Metas claras*, son objetivos específicos para alcanzar la misión o visión del equipo de trabajo. *Cumplimiento de actividades*, es la ejecución exitosa de las actividades planificadas dentro de la entidad. *Logro de objetivos*, se refiere a la realización de los objetivos planteados en el trabajo de equipo de forma eficiente.

En relación con la segunda dimensión; **Eficacia**, es la capacidad de una entidad para lograr sus objetivos planificados de forma eficiente, reflejando resultados positivos y deseable (Castro y Delgado, 2020). Tiene como indicadores; *Iniciativa*, es la habilidad de tomar decisiones de forma autónoma y anticipada implica la habilidad de elegir de manera independiente y con iniciativa propia. *Responsabilidad*, es la capacidad de cumplir con las obligaciones y compromisos designados en una entidad. *Conocimientos*, es un conjunto de teorías, información o conceptos que una persona ha aprendido por medio de la experiencia o aprendizaje. *Esfuerzo*; es la cantidad de energía que se ha dedicado a un trabajo con el propósito de alcanzar las metas planteadas con anticipación. *Planificador*, es la habilidad de una persona para desarrollar estrategias para alcanzar las metas

específicas.

Finalmente, la tercera dimensión; **adaptabilidad**, se fundamenta en la capacidad de un individuo para afrontar y adaptarse a las transformaciones o retos que surjan en el ámbito empresarial (Castro & Delgado, 2020). Esta dimensión considera los siguientes indicadores; *Rutina*, es un conjunto de actividades que una persona realiza de forma diaria. *Responsabilidad*, es la capacidad de una persona para cumplir con sus tareas o compromisos laborales. *Iniciativa*, se caracteriza por la habilidad de una persona para identificar las oportunidades y desafíos con el fin de abordarlos de forma autónoma. *Equilibrio*, este indicador permite evaluar si el trabajo logra mantener una armonía adecuada entre el trabajo y su vida personal

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio se clasificó como investigación **básica** porque su enfoque no estaba orientado a proporcionar soluciones inmediatas a los problemas identificados en la empresa ferretera; es decir, solo se buscó ampliar la comprensión de la realidad vinculada a los temas y alcanzar los objetivos planteados en el estudio. Como lo expresado por CONCYTEC (2018) la intención primordial de estas investigaciones es explorar y descubrir nuevos conocimientos que puedan ser base para el desarrollo de futuras investigaciones aplicadas.

3.1.2. Diseño de investigación

Dado lo anterior, el estudio fue **no experimental**; debido a que la situación presentada en la empresa ferretera solo fue observada y evaluada sin realizar ningún cambio en su estado original; esto permitió obtener información valiosa sobre la realidad respecto a las variables. Según, Arbaiza (2019) estas investigaciones son útiles para describir y explorar sucesos, establecer relación entre los temas o analizar evidencias ya existentes; sin que se manipulen la realidad en la que se encuentran o generar condiciones controladas por el investigador.

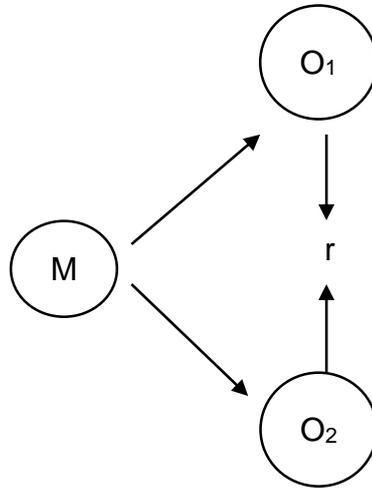
De igual forma, fue de **corte transversal**; porque las evidencias fueron recogidas en el año 2023; es decir, los instrumentos que se aplicaron a los participantes predefinidos fueron en un tiempo en específico, sin dar seguimiento a lo largo del tiempo (Cvetkovic-Vega et al., 2021).

Por otro lado, el nivel que presentó fue **descriptivo – correlacional**; se describieron las características de cada una de las variables; a su vez se analizaron estadísticamente para establecer correlación entre ellas. De esa manera, estas investigaciones permiten explorar y comprender las relaciones existentes entre los temas analizados del mundo real (Oseda & Salvador-Carrillo, 2021).

En ese sentido, el esquema que se empleó fue el que se muestra a continuación:

Figura 1

Representación gráfica del diseño de la investigación



Fuente: (Hernandez-Sampieri et al., 2014)

Dónde:

M = Muestra

O₁ = Trabajo en equipo

O₂ = Productividad

r = Relación que existe entre los temas

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Trabajo en equipo

- **Definición conceptual:** Es un grupo de personas reunidas debido a ciertas cualidades específicas, que tienden a colaborar entre sí para llevar a cabo actividades orientadas hacia un objetivo compartido (Barrios et al., 2019).
- **Definición operacional:** La evaluación del trabajo en equipo fue desarrollada mediante un cuestionario que integra ítems vinculados a las dimensiones, contexto empresarial, composición y proceso laboral, cuyas alternativas de respuesta se establecieron con las escalas likert.
- **Indicadores:** Recurso humano, Equipos de trabajo, Tecnología

necesaria, Clima laboral, Confianza entre Compañeros, Aptitudes de los miembros, Retroalimentación, Colaboración en grupo, Logro de objetivos, Asignación de roles, Horarios flexibles, Rotación entre áreas, Preferencia y afinidad de los miembros, Propósito común, Motivación, Metas específicas, Eficacia del equipo, Capacitaciones, Niveles de conflicto, Grado de responsabilidad.

- **Escala de medición:** Ordinal

Variable II: Productividad

- **Definición conceptual:** La productividad se determina mediante el desempeño del empleado, considerando su eficiencia y eficacia al llevar a cabo las tareas asignadas (Castro & Delgado, 2020).
- **Definición operacional:** La evaluación de la productividad de los trabajadores fue desarrollada mediante un cuestionario que integra ítems vinculados a las dimensiones, eficiencia, eficacia y adaptabilidad, cuyas alternativas de respuesta se establecieron con las escalas likert.
- **Indicadores:** Formación y capacitación, Logística suficiente, Metas claras, Cumplimiento de actividades, Logro de objetivos, Iniciativa, Responsabilidad, Conocimientos, Esfuerzo, Planificador, Adaptabilidad, Rutina, Responsabilidad, Iniciativa, Equilibrio.
- **Escala de medición:** Ordinal

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

3.3.1. Población

La presente investigación tuvo como finalidad estudiar al personal administrativo y operativo de la empresa Olano Selva S.A.C ubicado en Tarapoto, conformado por 30 personas. De acuerdo con Condori (2020) la población es un compilado de personas, sujetos o elementos que comparten características sociales y culturales, asimismo, habitan un área geográfica en específico; estos grupos facilitan el desarrollo de estudios científicos para la comprensión de las dinámicas sociales.

- **Criterio de inclusión:** Se tuvo en cuenta al personal de gestión

administrativa y operativo con más de un año de labores en la empresa sede de Tarapoto.

- **Criterios de exclusión:** No fueron tomados en cuenta a los trabajadores que no hayan excedido el tiempo mínimo exigido para un desempeño satisfactorio en la empresa; asimismo, aquellos contratos bajo locación de servicio. También a los que no desearon de forma voluntaria formar parte del estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra en el presente estudio acogió a los 30 trabajadores de la empresa Olano Selva S.A.C, quienes bajo su percepción estimaron las variables, trabajo en equipo y productividad. Según, Robles (2019) la muestra es la porción seleccionada de manera que sea representativa de una población en general; para lo cual se emplean diversos métodos de selección de acuerdo con la conveniencia y propósitos del investigador; porque a través de esta se llegarán a conclusiones sobre la población.

3.3.3. Muestreo

Se utilizó un método de muestreo no aleatorio denominado no probabilístico, bajo el criterio por conveniencia; porque la selección de los participantes no depende de probabilidades, por lo contrario, estos fueron considerados bajo los criterios propios del investigador (Hernández & Carpior, 2019).

3.3.4. Unidad de análisis

La empresa ferretera de Olano Selva S.A.C, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó el método de la encuesta como estrategia técnica; a través de la cual se recopiló la información de todos los empleados de la empresa, incluido el personal administrativo y operativo, que fue aplicado de manera virtual, empleando el formulario de Google, que posteriormente fue compartido por la plataforma de wasap, de esa manera, acelerar el llenado de los cuestionarios. Según, Armijo et al. (2021) es un método empleado para recoger evidencias de una población

específica, por lo que es estructurado de manera ordenada, coherente con los propósitos investigativos, con la finalidad de que las opiniones recogidas permitan dar respuesta a las interrogantes y objetivos formulados en la investigación.

Instrumentos

Se utilizó cuestionarios diseñados y elaborados por los investigadores Mendoza & Pinedo (2022), donde el instrumento fue la escala de Likert para la variable trabajo en equipo integró 24 ítems; distribuidas de acuerdo con sus dimensiones: contexto empresarial (1-5), composición (6-14) y proceso laboral (15-24). Asimismo, para la productividad, el cuestionario contó con 21 interrogantes, distribuidas de la siguiente manera: Eficiencia (1-7), eficacia (8-14) y adaptabilidad (15-21).

Validez

La validación del cuestionario estuvo a cargo de tres expertos administrativos y un experto en estadística, quienes evaluaron y puntuaron cada enunciado del cuestionario; los resultados y puntuaciones obtenidos se muestran en el apartado de anexos.

Nº	Nombre y apellidos	Especialidad
1	Dr. Karl Whitembury Garcia	Metodología de investigación
2	MBA. Jhin Ciro Sánchez Salazar	Administración
3	MBA. Marlon Pablo Campos Martínez	Administración

Nota; Fichas de validación

Confiabilidad

En el estudio actual, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar el nivel de concordancia, la variabilidad general y la homogeneidad de las herramientas desarrolladas; para lo cual, el coeficiente debe ser mayor a o igual 0.70 (Hernández & Mendoza, 2018). En ese sentido, se realizó una prueba con 30 empleados para aplicar y determinar los coeficientes encontrados en la herramienta de recolección de datos; la información obtenida se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1*Coeficiente del Alfa de Cronbach en los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario Trabajo en Equipo	0,989	Excelente
Cuestionario Productividad	0,972	Excelente

Nota. SPSS.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, dado que todo el proceso de recopilación de información estuvo organizado y sin dificultades, se solicitó a la gerencia de Olano Selva S.A.C. mediante una carta de autorización, los permisos correspondientes para el desarrollo investigativo y aplicación de los cuestionarios al personal que labora en la entidad. Luego se acordó la fecha para el recojo de las evidencias de los colaboradores a fin de contar con el consentimiento informado y su participación voluntaria. En seguida, los datos fueron procesados por programas estadísticos (Excel y SPSS) para el alcance de resultados; se procedió a recopilar la información, la cual fue posteriormente exhibida a través de tablas y gráficos para un mejor entendimiento sobre los temas. Finalmente, se describieron las conclusiones a las que llegaron los investigadores, a su vez se propusieron alternativas de solución con base en los resultados alcanzados por cada objetivo.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación, se han utilizado dos enfoques distintos para llevar a cabo el análisis. La elección de estas dos estrategias analíticas se fundamenta en la necesidad de obtener una comprensión completa y detallada de los resultados obtenidos; descriptivo e inferencial. Respecto al primero; porque las evidencias fueron expuestas mediante porcentajes y frecuencias; lo que permitió conocer las características sobre los temas. Por otro lado, concerniente al análisis inferencial; debido a que se emplearon sistemas de procesamiento sistemático (Microsoft Excel y SPSS) para la contrastación de las hipótesis correlaciones del estudio; asimismo, se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para calcular el estadístico necesario con el fin de abordar los propósitos de la investigación; lo que facilitó la consecución de inferencias a través de estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se ha cumplido con los procedimientos que involucran el cumplimiento de principios y valores éticos que contribuyen en la fiabilidad y credibilidad de la presente investigación, de la misma manera, se ha cumplido con desarrollar la identificación de la autoría de cada uno de los párrafos adjuntos en la tesis mediante la aplicación de las normas APA 7^{ma} edición. Por lo tanto, se consideró los siguientes lineamientos éticos estipulados por la UCV: **Beneficencia**; mediante el estudio se proporcionaron estrategias e información de relevancias para contribuir en la problemática, evidencias en la empresa. **No maleficencia**; porque el estudio fue llevado a cabo exclusivamente con fines académicos, sin tener la intención de comprometer la reputación de la entidad en cuestión ni de sus empleados. Se realizó con el objetivo de obtener conocimientos y contribuir al ámbito académico, asegurando en todo momento el respeto y la preservación de la imagen y la integridad de la institución y de aquellos que forman parte de ella. **Autonomía**; todos los participantes que formaron parte del proyecto investigativo fueron libres de elegir ser partícipes o no en la aplicación de los cuestionarios. **Justicia**; se respetó la opinión y decisión de cada uno los trabajadores; igualmente, fueron tratados con respecto e igualdad.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

En esta sección, cuidadosamente se ha procesado y estructurado los datos recolectados, garantizando una presentación clara y metódica. Adicionalmente, se ha incorporado información relevante para describir de manera exhaustiva tanto las variables como los participantes del estudio. Los detalles y resultados específicos se exponen a continuación a través de una serie de tablas y figuras detalladas.

A continuación, se presenta los datos **sociodemográfico** de los participantes que integraron el presente estudio.

Tabla 2

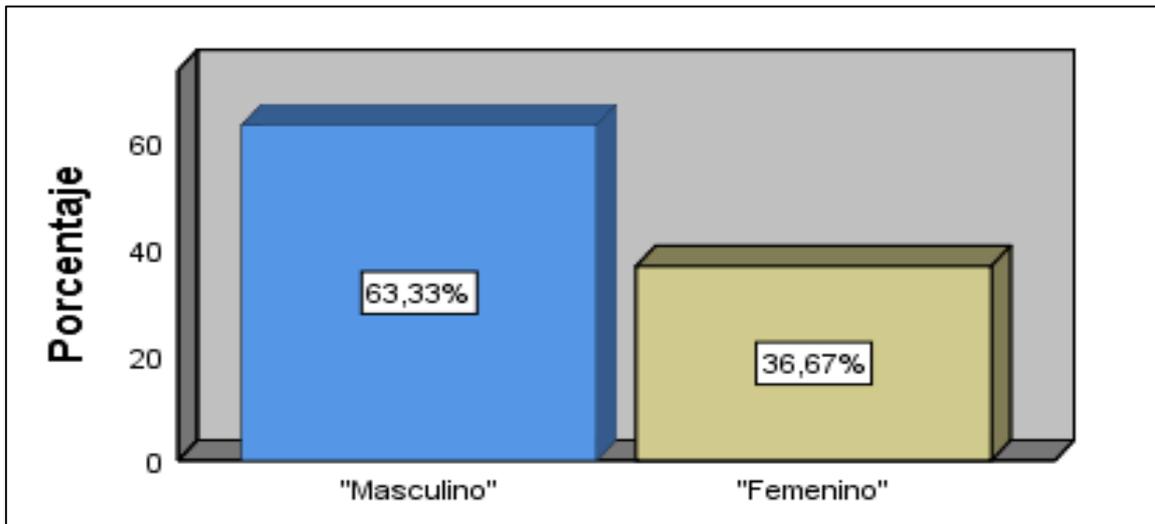
Análisis de descripción de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	19	63.33%
	Femenino	11	36.67%
	Total	30	100%
Edad	20 -30	1	3.3%
	31- 40	12	40.0%
	41- 50	11	36.7%
	51-60 a más	6	20.0%
	Total	30	100.0%
Estado Civil	Soltero	5	16.67%
	Casado	6	20.0%
	Viudo	4	13.33%
	Conviviente	15	50.0%
	Total	30	100.0%
Grado de Instrucción	Técnico	22	73.3%
	Bachiller	8	26.7%
	Total	30	100%

Fuente: Información obtenida de la aplicación del cuestionario.

Figura 2

Análisis descriptivo del género de los participantes

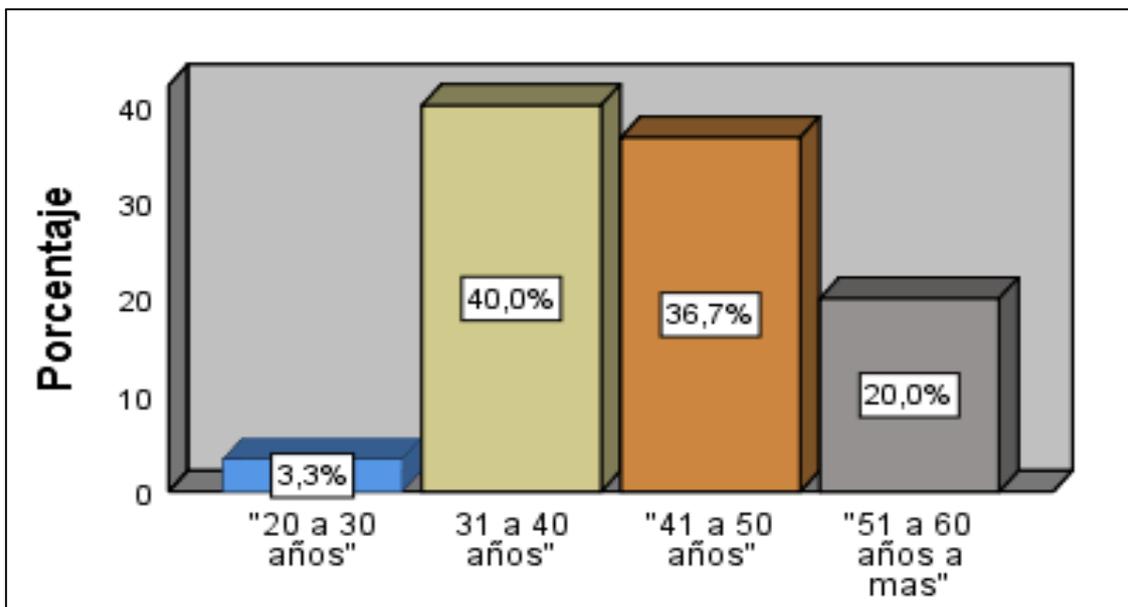


Fuente: Base de datos obtenido tras la aplicación de los cuestionarios

Como se puede apreciar en la figura N°1, de la totalidad de los trabajadores en el estudio, un 63.33% corresponde al género masculino, mientras que un 36.67% al femenino. Esto sugiere que, tanto en las áreas operativas como administrativas de la empresa, predomina la presencia masculina

Figura 3

Análisis descriptivo de la edad de los participantes

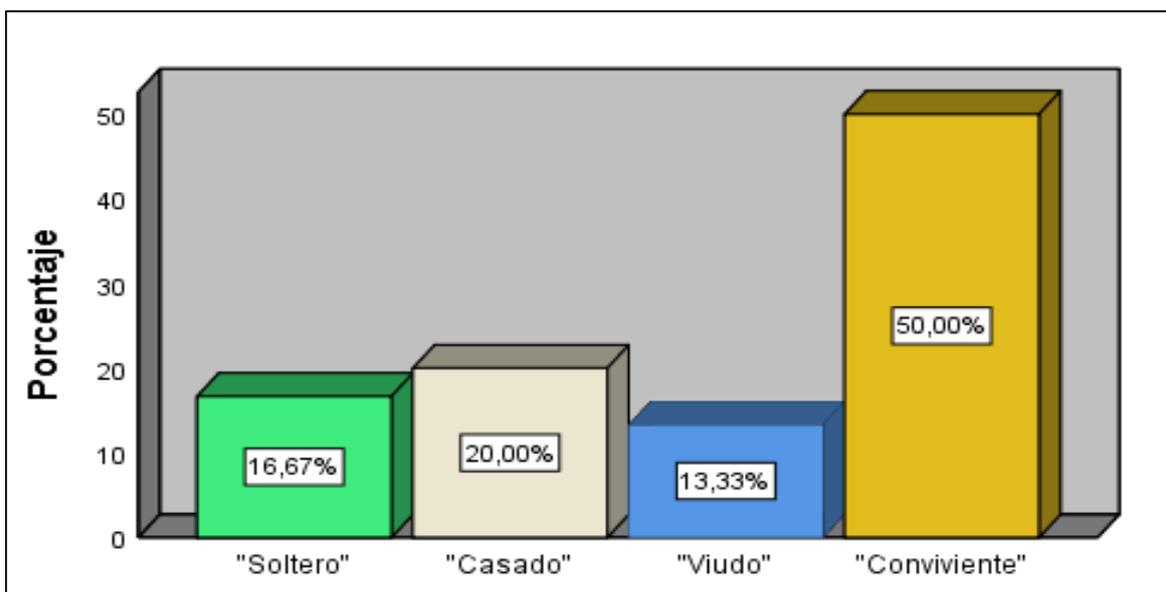


Fuente: Base de datos obtenido tras la aplicación de los cuestionarios

La Figura 2 ilustra un análisis descriptivo de la edad de los participantes. De ellos, un 30.3% se encuentra en el rango de 20 a 30 años, la proporción más alta, superando el 40%, corresponde a aquellos de 31 a 40 años. Asimismo, un 36.7% pertenece al grupo de 41 a 50 años, y un 20% tiene edad entre 51 a 60 años.

Figura 4

Análisis descriptivo del estado civil de los participantes

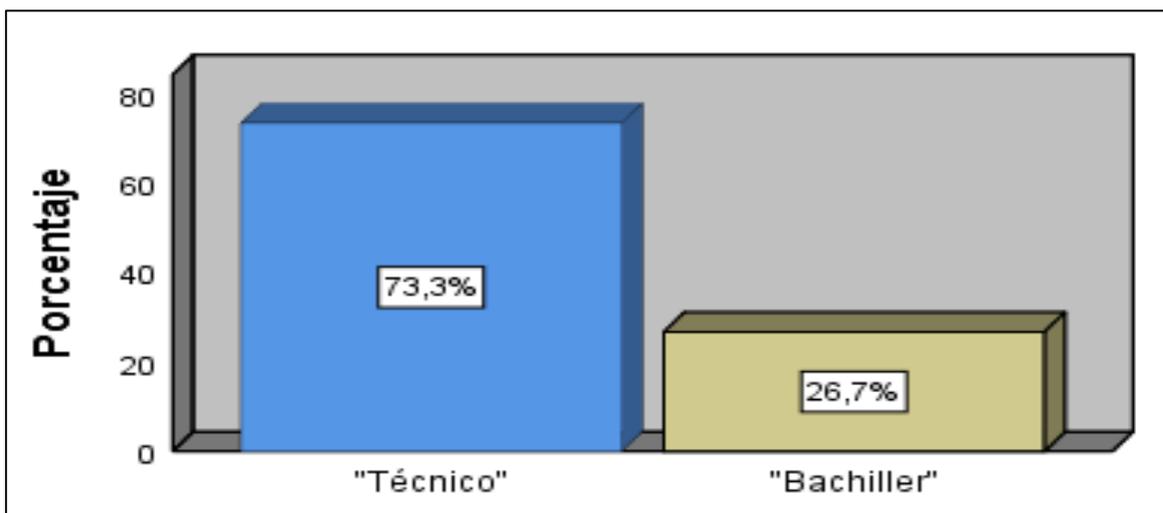


Fuente: Base de datos obtenido tras la aplicación de los cuestionarios.

La Figura 3, titulada análisis descriptivo del estado civil de los participantes, presenta una distribución detallada del estado civil de los encuestados. De la totalidad de los participantes, un 16.67% se identifica como soltero, lo que podría reflejar una presencia significativa de individuos más jóvenes o que optan por no casarse. Por otro lado, los casados representan el 20% del total, indicando un grupo posiblemente más establecido en términos de relaciones personales. Interesantemente, un 13.33% de los participantes son viudos, Por último, la mayoría, constituyendo un 50%, vive en unión libre o son convivientes.

Figura 5

Análisis descriptivo del grado de instrucción de los participantes



Fuente: Base de datos obtenido tras la aplicación de los cuestionarios

El análisis del nivel educativo de los participantes revela datos significativos sobre su perfil académico. Un notable 73.3% de los encuestados posee una formación técnica, lo que implica que la mayoría de los trabajadores en la empresa han optado por educación técnica. Por otro lado, un 26.7% de los empleados cuenta con el título de bachiller, indicando que una cuarta parte de la fuerza laboral ha completado estudios universitarios.

Resultados inferenciales

Tabla 3

Análisis de fiabilidad de los instrumentos que evalúan al trabajo en equipo y productividad

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Trabajo en equipo 0,989 (24 ítems)	Contexto Empresarial	0,950	5
	Composición	0,984	9
	Proceso laboral	0,977	10
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Productividad 0,972 (21 ítems)	Eficiencia	0,911	7
	Eficacia	0,968	7
	Adaptabilidad	0,948	7

Fuente: Prueba Piloto, encuesta aplicado a los 30 colaboradores.

El análisis de los datos mostrados en la tabla 3 revela que los instrumentos utilizados para evaluar las variables en estudio demuestran una confiabilidad excepcionalmente alta. Esta conclusión se basa en que los coeficientes de Alfa de Cronbach para estos instrumentos oscilan entre 0.81 y 1.00, superando ampliamente el umbral de 0.70 recomendado por Hernández et al. (2014) para considerar un instrumento como fiable. En detalle, el instrumento empleado para medir el trabajo en equipo alcanza un coeficiente de 0.989 con un total de 24 ítems, mientras que el instrumento para la productividad registra un coeficiente de 0.972 con 21 ítems. Estos resultados subrayan la alta confiabilidad de los instrumentos y respaldan su adecuación para la investigación propuesta.

Tabla 4

Análisis del nivel descriptivo de la variable trabajo en equipo y su dimensiones

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	Bajo	7	25.6%
	Medio	9	27.7%
	Alto	14	46.7%
	Total	30	100.0%
Contexto Empresarial	Bajo	8	26.7%
	Medio	11	35.6%
	Alto	12	36.7%
	Total	30	100.0%
Composición	Bajo	6	20.0%
	Medio	7	23.3%
	Alto	17	56.7%
	Total	30	100.0%
Proceso laboral	Bajo	6	20.0%
	Medio	7	23.3%
	Alto	17	56.7%
	Total	30	100.0%

Fuente: Base de datos obtenido tras la aplicación de los cuestionarios.

Los resultados obtenidos de la tabla 4 proporcionan una perspectiva interesante sobre cómo los trabajadores perciben diferentes aspectos de su entorno laboral. En cuanto a la valoración del trabajo en equipo, el 25.6% de los encuestados lo califica como de nivel bajo. Por otro lado, el 27.7% lo percibe como medio.

Significativamente, un 46.7% lo considera alto, reflejando una fuerte tendencia hacia la valoración positiva del trabajo en equipo dentro de la organización. En relación con la dimensión del contexto empresarial, el 26.7% de los empleados lo califica como bajo. Un 35.6% lo ve de nivel medio, y un notable 36.7% opina que es alto, lo cual podría interpretarse como un reconocimiento de un ambiente de trabajo favorable y bien estructurado. Por último, se observa una tendencia uniforme en la valoración de las dimensiones de composición y proceso laboral, dado que el 20% de los encuestados indica un nivel bajo, mientras que el 23.3% lo califica como medio y un significativo 56.7% considera que es alto.

Tabla 5

Análisis del nivel descriptivo de la variable productividad y sus dimensiones

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Productividad	Bajo	7	23.3%
	Medio	10	33.3%
	Alto	13	43.4%
	Total	30	100.0%
Eficiencia	Bajo	2	6.7%
	Medio	11	36.7%
	Alto	17	56.6%
	Total	30	100.0%
Eficacia	Bajo	5	16.7%
	Medio	11	36.7%
	Alto	14	46.6%
	Total	30	100.0%
Adaptabilidad	Bajo	6	20.0%
	Medio	11	36.7%
	Alto	13	43.3%
	Total	30	100.0%

Fuente: Base de datos obtenido tras la aplicación de los cuestionarios

La tabla 5 ofrece una visión reveladora sobre la productividad y sus dimensiones. En términos de productividad, un 23.3% de los participantes se ubica en el nivel bajo. Un 33.3% se sitúa en un nivel medio. Sin embargo, un mayoritario 43.4% muestra un alto nivel de productividad. En lo que respecta a la dimensión de eficiencia, solo un 6.7% presenta un nivel bajo, indicando una eficiencia generalmente alta en la mayoría de los empleados. Un 36.7% se reporta en el nivel

medio y, significativamente, un 56.6% se clasifica en el nivel alto, reflejando una tendencia general hacia la realización eficiente de tareas y la optimización de recursos en la empresa. Respecto a la eficacia en sus labores, el 16.7% de los encuestados se encuentra en el nivel bajo, con un 36.7% en el nivel medio y un 46.6% en el alto. Esto último podría interpretarse como una señal de que la mayoría de los trabajadores logra cumplir con sus objetivos y responsabilidades de manera satisfactoria. Finalmente, en la dimensión de adaptabilidad, un 20% de los participantes indica un nivel bajo. Sin embargo, un notable 36.7% evalúa su adaptabilidad como media, y una mayoría sobresaliente del 43.3% manifiesta un alto nivel.

Tabla 6

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para una muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	0.920	30	0.027
Contexto Empresarial	0.921	30	0.028
Composición	0.893	30	0.006
Proceso laboral	0.922	30	0.031
Productividad	0.959	30	0.298
Eficiencia	0.942	30	0.106
Eficacia	0.943	30	0.111
Adaptabilidad	0.937	30	0.075

Fuente: elaboración propia

En la tabla 6, se expone el desenlace de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, la cual fue aplicada debido a que el número de elementos en el grupo de estudio es inferior a 50. De acuerdo con los datos obtenidos, se observa que la variable de productividad, con un valor de 0.298, y sus respectivas dimensiones, siguen una distribución normal, evidenciado por un valor de significancia mayor a 0.05. En contraste, la variable relacionada con el trabajo en equipo y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal, como lo indica un valor de significancia de 0.027, que está por debajo del umbral establecido para la decisión. En consecuencia, se opta por emplear la prueba de correlación de rho de Spearman para verificar o descartar las hipótesis planteadas.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1: La asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativo.

H0: La asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; no es significativo.

Regla de decisión

-Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H0).

-Si el p valor $\leq 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H1).

Tabla 7

Análisis de correlación entre trabajo en equipo y productividad

	Productividad		
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	p-valor	N
Trabajo en equipo	,915**	0.000	30

** . La correlación es significativa en el nivel ,01.

Fuente: elaboración propia

Conforme se evidencia en la tabla 7, el trabajo y la productividad presentan una correlación positiva muy alta según lo mencionado en el libro de Hernández, Fernández, Baptista, dado que el coeficiente Rho fue 0.915, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna, indicando que la asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, es significativo. Tal resultado, resalta la importancia estratégica del trabajo en equipo dentro de la organización. Este vínculo implica que los esfuerzos dirigidos a mejorar la colaboración y la dinámica de equipo pueden tener un impacto directo y positivo en la eficiencia y el rendimiento general de los trabajadores.

Hipótesis específica 1

H1: La asociación entre trabajo en equipo y eficiencia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativa.

H0: La asociación entre trabajo en equipo y eficiencia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; no es significativo.

Tabla 8

Análisis de correlación entre trabajo en equipo y eficiencia

	Eficiencia		
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	p-valor	N
Trabajo en equipo	,814**	0.000	30

** . La correlación es significativa en el nivel ,01.

Fuente: elaboración propia

También en la tabla 8, se evidencia que el trabajo en equipo presenta un correlación positiva alta con la eficiencia, en vista, que el coeficiente Rho fue a 0.814, y un p-valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que manifiesta que la asociación entre trabajo en equipo y eficiencia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, es significativa, lo que indica, que las mejoras en las prácticas de trabajo en equipo están estrechamente vinculadas a incrementos en la productividad de los colaboradores. Este hallazgo resalta la trascendencia de cultivar relaciones laborales positivas, donde la colaboración y el apoyo mutuo se convierten en pilares fundamentales para potenciar la eficiencia y la efectividad de los empleados en sus tareas diarias. Asimismo, señalan que la creación de un ambiente propicio para la cooperación y el respaldo entre colegas no solo impacta en el bienestar laboral, sino que también tiene un impacto directo en la calidad y productividad del trabajo realizado. En este sentido, se evidencia la importancia de cultivar una cultura organizacional que fomente la colaboración y el compañerismo, reconociendo así su influencia significativa en el logro de objetivos y metas laborales.

Hipótesis específica 2

H1: La asociación entre trabajo en equipo y eficacia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativa.

H0: La asociación entre trabajo en equipo y eficacia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; no es significativa.

Tabla 9

Análisis de correlación entre trabajo en equipo y eficacia

	Eficacia		
	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	p-valor	N
Trabajo en equipo	,896**	0.000	30

** . La correlación es significativa en el nivel ,01.

Fuente: elaboración propia

De manera continua, la tabla anterior revela que el trabajo en equipo y la eficacia guardan una correlación positiva alta, por cuanto el coeficiente Rho representa un valor igual a 0.896 y un p-valor de 0.000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la asociación entre trabajo en equipo y eficacia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativa. Tal resultado no solo subraya la importancia de las dinámicas de grupo colaborativo dentro de la organización, sino que también indica que las inversiones y esfuerzos enfocados en mejorar la cooperación y coordinación entre los empleados pueden resultar en aumentos tangibles en la eficacia laboral. La existencia de esta correlación indica que, cuando los equipos operan de manera eficaz y unida, se observa una marcada inclinación hacia la mejora de la productividad y el logro de los objetivos organizacionales. En otras palabras, la eficiencia y cohesión en el trabajo en equipo no solo están asociadas, sino que también se traducen en avances significativos tanto en el desempeño general como en el alcance de las metas establecidas por la organización.

Hipótesis específica 3

H1: La asociación entre trabajo en equipo y adaptabilidad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativa.

H0: La asociación entre trabajo en equipo y adaptabilidad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; no es significativa.

Tabla 10

Análisis de correlación entre trabajo en equipo y adaptabilidad

Adaptabilidad			
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	p-valor	N
Trabajo en equipo	,868**	0.000	30

** . La correlación es significativa en el nivel ,01.

Fuente: elaboración propia

Finalmente, en la tabla 10, el trabajo en equipo y la adaptabilidad presentan una correlación positiva alta, según lo mencionado en el libro de Hernández, Fernández, Baptista, dado que el coeficiente Rho fue 0.868, y un p-valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que la asociación entre trabajo en equipo y adaptabilidad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, es significativa. Este resultado indica que al fomentar un ambiente de trabajo en equipo efectivo puede ser una estrategia vital para incrementar la adaptabilidad de los empleados. Cuando los colaboradores trabajan en un entorno donde se valora la colaboración, la comunicación y el apoyo mutuo, es más probable que puedan responder de manera flexible y creativa ante los desafíos y cambios. El trabajo en equipo facilita la combinación de diferentes habilidades, conocimientos y perspectivas, lo que a su vez puede llevar a soluciones más innovadoras y adaptativas.

V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación fue desarrollado con la finalidad de determinar la asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores, en la empresa ferretera Olano Selva SAC. En efecto, para la obtención de resultados, se optó por el uso de dos cuestionarios a 30 trabajadores, para, de esa manera, responder a cada objetivo planteado por los investigadores.

En función al objetivo general, se determinó la asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores, dando como resultado que existe asociación entre el trabajo en equipo y la productividad porque el coeficiente Rho presentó un valor positivo muy alto de 0.915, con un p-valor de 0.000. Este resultado permitió la aceptación de la hipótesis alterna. De la misma manera, destaca la relevancia estratégica de la colaboración en equipo en la organización. Por otro lado, el nivel del trabajo en equipo fue calificado como alto en 46.7%, mientras que, la productividad presentó un nivel alto en 43.4%. Además, sugiere que, iniciativas dirigidas a mejorar la cooperación y la dinámica grupal pueden influir de manera positiva en la eficacia y el desempeño global de los trabajadores. Este resultado es semejante al estudio ejecutado por Sánchez (2023) quien concluyó que el 45% de las organizaciones no cuentan con recursos para entrenar a su personal; no obstante, 55% señaló la presencia de una colaboración eficaz entre los miembros del equipo. Por lo tanto, existe relación entre el trabajo en equipo y la productividad, con un nivel de significancia de 0.000 y una correlación Pearson de 0.523, es decir, a través de la implementación de una estrategia apropiada, los trabajadores demuestran un desempeño laboral efectivo y eficiente. Por otro lado, evidencia similitud con el estudio trabajado por Sánchez & Ñañez (2022) quienes concluyeron que el nivel de trabajo en equipo fue medio (50%) y de igual manera la productividad tuvo un nivel medio (59%); por ende, estimaron que existe relación significativa entre los temas, donde el p – valor fue 0.000 y el Rho de Spearman igual a 0.678. De igual forma, López et al. (2022) tuvieron resultados semejantes; en vista que expusieron la relación positiva entre el trabajo en equipo y la productividad; respaldado por una significancia de 0.000 y r de Pearson igual 0.878.

Por otra parte, el resultado general tiene similitud con la teoría de cohesión grupal

sustentada por De la Mora et al. (2022), al sostener que esta teoría se centra en la comprensión de cómo los elementos emocionales y sociales impactan en la dinámica de un equipo, es decir, el entorno laboral desempeña un papel crucial en el rendimiento de los colaboradores, facilitando su conexión, compromiso y disposición para participar en diversas actividades laborales. Al desarrollar las comparaciones se señala que colaborar en grupo posibilita la distribución de responsabilidades conforme a las habilidades particulares de cada individuo. Esto facilita la especialización en áreas específicas, lo que a su vez optimiza la eficacia en la productividad laboral.

En relación con el primer objetivo específico se ha medido la asociación entre el trabajo en equipo y eficiencia de los colaboradores, dando como resultado que existe asociación entre el trabajo en equipo y la eficiencia porque el coeficiente Rho exhibió un valor positivo alto en 0.814, respaldado por un p-valor de 0.000. Este resultado ha logrado aceptar la hipótesis alterna planteada. De la misma manera, se evidenció que la eficiencia en los trabajadores ha tenido un nivel alto en 56.6%. Por otro lado, este descubrimiento es fundamental, visto que, destaca la relevancia de promover un entorno de colaboración y apoyo entre los trabajadores, con el fin de mejorar su rendimiento y efectividad laboral. Resultados semejantes se encuentran en el estudio de López et al. (2022), quienes también concluyeron que existe relación entre el trabajo en equipo y el logro de metas, logrando la eficiencia en la organización, de modo que, 40% de los trabajadores mostraron un nivel alto de compromiso. Por otro lado, presenta poca similitud con el estudio desarrollado por Alatrística (2020), quien ha concluido que el líder posee la habilidad de ejercer un impacto considerable en la productividad de los colaboradores. Su capacidad para influir no solo afecta la productividad individual, sino que también puede incidir de manera sustancial en el rendimiento general del equipo y, por ende, en la eficiencia de la organización.

De otro modo, el resultado del objetivo específico 1 tiene relación con la teoría de Recursos Humanos de Armijos et al. (2019) al revelar que se centra en la eficaz administración de los recursos humanos con el fin de alcanzar un desempeño eficiente. Su meta principal es mejorar la productividad mediante la gestión de los

recursos humanos. Esto implica que la organización debe garantizar que el equipo de trabajo esté alineado con los objetivos y deben implementar estrategias para mejorar su rendimiento cuando sea necesario para alcanzar el éxito de la organización. Al realizar las comparaciones, se evidencia que, la colaboración en grupo posibilita la asignación de responsabilidades entre los integrantes según sus habilidades y fortalezas. Este enfoque garantiza la efectividad en la ejecución de cada tarea; debido a que cada persona puede dedicarse a sus áreas de mayor competencia.

En lo que concierne, al segundo objetivo específico se identificó la asociación entre trabajo en equipo y eficacia de los colaboradores, obteniendo como resultado que existe asociación entre el trabajo en equipo y la eficacia, por cuanto, el coeficiente de Rho exhibió un valor positivo alto de 0.896 con un p-valor de 0.000. Asimismo, el nivel de la eficacia de los trabajadores fue alto en 46.6%. Por otro parte, este resultado sustenta la importancia de las interacciones colaborativas en grupo dentro de la empresa, indicando que las inversiones y acciones dirigidas a fortalecer la cooperación y coordinación entre los trabajadores pueden conducir a mejoras palpables en la eficacia laboral. Los resultados son poco semejantes al trabajo de investigación desarrollado por Ayoví-Caicedo (2019) al indicar que un entorno laboral favorable fomenta la cooperación entre los miembros del equipo, construyendo confianza y armonía entre ellos. Asimismo, contribuye a optimizar la eficacia, demostrando que, la efectiva colaboración en equipo incide en la productividad empresarial. Por otro lado, guarda diferencias con el trabajo de investigación elaborado por Carpio & Solís (2022), al concluir que el nivel de liderazgo se mostró insuficiente en 46%, lo que quedó evidenciado en la falta de eficacia en el trabajo en equipo en 61% y en el nivel de productividad. Además, existe una correlación positiva significativa porque los valores obtenidos fueron: r de Pearson fue igual a 0.825 y un p-valor de 0.000.

Por otro lado, el resultado del objetivo específico 2 tiene relación con el fundamento teórico de Castro y Delgado (2020) al evidenciar que la eficacia se define como la habilidad para alcanzar de manera eficiente los objetivos, manifestando resultados positivos y deseables, asimismo, implica la capacidad de la empresa para lograr

metas de manera efectiva, garantizando un desempeño óptimo que se traduzca en consecuencias beneficiosas y anheladas. La eficacia no solo se limita a la consecución de metas, sino, se extiende a la eficiencia en el proceso, asegurando que los recursos se utilicen de manera prudente y efectiva para maximizar el rendimiento global. Al desarrollar las comparaciones, la colaboración en grupo posibilita el aprovechamiento de las destrezas y fortalezas únicas de cada miembro. Al trabajar juntos, los integrantes del equipo pueden complementarse, generando una sinergia que potencia la productividad y la eficacia conjunta.

Pertinente con el tercer objetivo específico se conoció la asociación entre trabajo en equipo y adaptabilidad de los colaboradores, alcanzando como resultado que existe asociación entre el trabajo en equipo y la adaptabilidad porque el valor del coeficiente Rho fue positivo alto en 0.868, y se observó un p-valor de 0.000. De la misma manera, el nivel de adaptabilidad en los colaboradores fue calificado como alto en 43.3%. Además, este resultado indica que promover un entorno laboral que favorezca un trabajo en equipo efectivo puede resultar crucial para potenciar la capacidad de adaptación de los trabajadores. Estos resultados son poco semejantes con el estudio de Sánchez & Ñañez (2022) al sostener que el trabajo en equipo presentó un nivel medio en 50%, asimismo, indicaron que existe relación entre el trabajo en grupo y las competencias sociales de los colaboradores, cuyo coeficiente de rho fue 0.678 con una significancia de 0.000, revelando que, los colaboradores al trabajar en equipo, tienen mayores probabilidades de adaptarse en el trabajo. Por otro lado, guarda similitud con el estudio de Quezada-Rodríguez et al. (2020) al revelar que el 67.9% mencionó que la razón principal detrás de la disminución de la productividad se atribuye a la falta de comunicación interna y la adaptabilidad. Este factor llevó a que un 73.1% exhibieran un nivel bajo de rendimiento. Además, el trabajo en equipo tiene una influencia positiva en la productividad, con un p-valor de .000 y un coeficiente de r de Pearson de 0.611.

También, el resultado del tercer objetivo tiene relación con el contenido teórico expuesto por Castro y Delgado (2020) al indicar que la adaptabilidad se fundamenta en la capacidad de un individuo para adaptarse y afrontar de manera efectiva cualquier cambio que surja en el entorno laboral. Por tanto, la clave radica en la

destreza y agilidad con la que la persona puede reaccionar y ajustarse a las dinámicas que puedan surgir dentro de la organización. Este enfoque implica no solo la capacidad de hacer frente a situaciones inesperadas, sino también la habilidad para anticipar y gestionar los cambios, contribuyendo así al éxito y desarrollo sostenible de la empresa. Luego de ejecutar las comparaciones, se estima que el trabajo en equipo facilita la identificación de soluciones más integrales y promueve la toma de decisiones basada en un mayor nivel de información, por lo que, la adaptación de los trabajadores resulta relevante.

Tras la elaboración de las discusiones, el trabajo de investigación ha tenido como fortalezas la proporción de recomendaciones prácticas y accionables para poder mejorar el trabajo en equipo y la productividad, lo cual, será valioso para la empresa y sus colaboradores; asimismo, los investigadores obtuvieron las facilidades necesarias para la aplicación de los instrumentos a los colaboradores de la organización. Sin embargo, presentó limitaciones como el tamaño de la muestra al ser pequeño, dificultando la generalización de los resultados a otras organizaciones del mismo rubro, asimismo, el tiempo ha sido un factor determinante, pues, no ha sido posible capturar las variaciones a largo plazo en el trabajo en equipo y la productividad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se ha determinado la asociación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; porque el coeficiente de Rho fue positivo alto en 0.915 con un p-valor igual a 0.000; por ende, se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, el nivel de trabajo en equipo fue alto en 56.7% y el nivel de productividad fue alto en 43.4%. Esta relación indica que, los intentos destinados a potenciar la cooperación y la interacción grupal pueden generar resultados favorables y directos en la productividad de los colaboradores.
- 6.2.** En cuanto a la asociación entre trabajo en equipo y eficiencia de los colaboradores en la empresa ferretera es significativa; porque el coeficiente de Rho fue positivo alto en 0.814 con un p-valor igual a 0.000; por lo tanto, se admite la hipótesis alterna. Este resultado destaca la relevancia de promover un entorno en el que los trabajadores colaboren y se brinden apoyo mutuo, con el fin de mejorar su rendimiento y efectividad laboral.
- 6.3.** Respecto a la asociación entre trabajo en equipo y eficacia de los colaboradores en la empresa ferretera es significativa, dado que, el coeficiente de Rho fue positivo alto en 0.896 con un p-valor igual a 0.000; en ese sentido se admite la hipótesis alterna. Por tanto, el resultado indica que cuando los equipos operan de manera efectiva y unida, se observa una clara inclinación hacia la mejora de la productividad y el logro de los objetivos de la organización.
- 6.4.** Concerniente a la asociación entre trabajo en equipo y adaptabilidad de los colaboradores en la empresa ferretera es significativa, visto que, el coeficiente de Rho fue positivo alto en 0.868 con un p-valor igual a 0.000; por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, el trabajo en equipo simplifica la integración de diversas habilidades, conocimientos y perspectivas, lo cual, a su vez, resulta en soluciones innovadoras y adaptables.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. El jefe de recursos humanos de la empresa debe desarrollar talleres y actividades que fomenten la colaboración y la comunicación efectiva entre los miembros del equipo. Asimismo, se podrían establecer incentivos que reconozcan y premien los esfuerzos y logros colectivos de los trabajadores, lo cual incluya oportunidades de desarrollo profesional u otros beneficios que motiven a los colaboradores a trabajar de manera colaborativa y efectiva.
- 7.2. El gerente general debe realizar eventos de *team building* (formación de equipos) para fortalecer la cohesión entre los miembros del equipo. De la misma manera, se debe reconocer y recompensar de manera pública los logros alcanzados a través del trabajo en equipo, incentivando así la colaboración y el apoyo mutuo, para ello, debe diseñar un sistema de recompensas que reconozca y motive el esfuerzo colaborativo.
- 7.3. El jefe de recursos humanos debe incentivar la participación en actividades extracurriculares que refuercen el espíritu de equipo, como eventos sociales, competencias amistosas o proyectos conjuntos. De la misma manera, debe crear espacios regulares de reuniones donde los equipos puedan compartir sus avances, desafíos y experiencias, promoviendo un ambiente de confianza y colaboración.
- 7.4. Los colaboradores de la empresa deben buscar oportunidades para participar en equipos multidisciplinarios dentro de la empresa. Estos equipos permiten la integración de habilidades y conocimientos, facilitando la colaboración entre diferentes áreas de la organización. Del mismo modo, promover la igualdad de oportunidades para lograr un equipo adaptativo y creativo.

REFERENCIAS

- Alatrística, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Artículo de Revisión*, 23(46), 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Arbaiza, L. (2019). *Como elaborar una tesis de grado*. Colombia: Esan Ediciones.
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., & Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación*. Universidad del Desarrollo. <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodología-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Scielo*, 11(4), 1–15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Askari, G., Asghri, N., Gordji, M. E., Asgari, H., Filipe, J. A., & Azar, A. (2020). The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. *Mathematics*, 8(10), 1804. <https://doi.org/10.3390/MATH8101804>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(10), 1–19. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24–38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Börsch-Supan, A., Hunkler, C., & Weiss, M. (2021). Big data at work: Age and labor productivity in the service sector. *El sevier*, 19(10), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2021.100319>
- Boy, A., Espinoza, A., Olmos, D., & Carlos, J. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(100), 1462–1473. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Carpio, M., & Solís, J. (2022). Habilidades de liderazgo y productividad en los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT, UCACUE-Ecuador. *Alfa Publicaciones*, 4(3.2), 1–18. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.2.278>

- Castro, K. O., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.107
- Chenyong, L., David, R., Guoyu, L., & Chunhao, X. (2023). No rose without a thorn: Corporate teamwork culture and financial statement misconduct. *El sevier*, 37(20), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2022.100786>
- CONCYTEC. (2018). *Lineamientos técnicos para la ejecución de proyectos de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Creemers, S., Peeters, L., Quiroz, J., Vancauteran, M., & Voordeckers, W. (2023). Family firms and the labor productivity controversy: A distributional analysis of varying labor productivity gaps. *El sevier*, 14(2), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2022.100515>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Dávila, R. C., Agüero, E., Castro, L., & Vragas, A. (2022). Productividad laboral y el trabajo en el sector público durante el periodo de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402–409. <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>
- De la Mora, A., Segovia, A., & Hernández, Ó. (2022). Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. *Vincula Téctica*, 8(1), 2022. <https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), 1–30. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- González-Vázquez, K., Román-Cortez, K., & Bermeo-Fuentes, M. (2021). La

- gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Revista científica dominio de ciencias*, 7(3), 1–11. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>
- Gozde, M., & Bektas, H. (2023). Effectiveness of interprofessional simulation-based education programs to improve teamwork and communication for students in the healthcare profession: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *El sevier*, 120(30), 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105619>
- Hernández-Ávila, C. E., & Carpio, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/ALERTA.V2I1.7535>
- Hernandez-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. En *Mc Graw Hill, Education*. [https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.Hernandez,Fernandez,yBaptista-Metodolog%FAaInvestigacionCientifica6taed.pdf)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernando, L., & Rodriguez-Lesmes, P. (2023). Productivity gaps at formal and informal microfirms. *El sevier*, 165(60), 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106205>
- Hoang, N., Daehoon, N., & Dobbie, M. (2021). Innovation, gender, and labour productivity: Small and medium enterprises in Vietnam. *El sevier*, 146(40), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105619>
- Hyojung, J., Stacy, L., & Sang, L. (2023). Enhancing teamwork in the hospitality industry: The importance of empathy. *El sevier*, 114(25), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103557>
- Instituto Peruano de Economía. (2023, marzo 28). IPE: Un trabajador peruano produce S/3.000 menos al año a raíz de la pandemia. *Diario El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/productividad-ipe-un-trabajador-peruano->

produce-s3000-menos-al-ano-a-raiz-de-la-pandemia-productividad-laboral-economia1-ingresos-noticia/#:~:text=De acuerdo con JP Morgan,S%2F3.000 menos por año.

- Juárez, B. (2022, julio 28). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *Diario El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Kalantizis, F., & Niczyporuk, H. (2022). Labour productivity improvements from energy efficiency investments: The experience of European firms. *El sevier*, 252(50), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.energy.2022.123878>
- Kornieieva, T., Varela, M., Lúcia, A., & Teixeira, N. (2022). Assessment of Labour Productivity and the Factors of Its Increase in European Union 27 and Ukrainian Economies. *MDPI Journals*, 10(11), 1–15. <https://doi.org/10.3390/economies10110287>
- López, E., Rojas, V., Saavedra, J., Diaz, F., & Paredes, C. (2022). Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1–23. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1865
- Marín, C. D., Trujillo, G. L., & Chavez, W. (2023). El Conocimiento Del Plan Estratégico influye en la Productividad Laboral en una empresa de Telecomunicaciones. *Revista Peruana de Computación y Sistemas*, 5(1), 13–23. <https://doi.org/10.15381/rpcs.v5i1.24892>
- Mendoza, K., & Pinedo, C. (2022). El trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Clínica Veterinaria Animal Life SAC, Tarapoto, 2022 [Cesar Vallejo]. En *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A.* *Metro* (Vol. 1). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109955/Mendoza_GKI-Pinedo_GCV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166–173.

https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Si América Latina quiere más y mejores empleos, ha de aumentar la productividad laboral*. Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510752>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Perspectivas de empleo de la OCDE*. <https://doi.org/10.1787/08785bba-es>

Oseña, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383–1384. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>

Paige, J., Kerdolf, K., & Rogers, C. (2021). Improvement in student-led debriefing analysis after simulation-based team training using a revised teamwork assessment tool. *El sevier*, 170(6), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.surg.2021.06.014>

Pedriani, G., & Cappiello, G. (2022). The impact of training on labour productivity in the European utilities sector: An empirical analysis. *El sevier*, 74(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jup.2021.101317>

Quezada-Rodríguez, M., Torres-Palacios, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público - Dialnet. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748–778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>

Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–247. <https://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>

Rodríguez-Sabiote, C., Olmedo-Moreno, E., & Expósito-López, J. (2021). The effects of teamwork on critical thinking: A serial mediation analysis of the influence of work skills and educational motivation in secondary school students. *El sevier*, 45(10), 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101063>

Sánchez, E. (2023). Planeamiento estratégico para mejorar la productividad y competitividad de la minería subterránea en el Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(2), 1–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.005>

Sánchez, R., & Ñañez, M. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las

habilidades sociales en estudiantes Universitarios. *Puriq*, 4(2), 1–15.
<https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>

Schweikl, S., & Obermaier, R. (2019). Lessons from three decades of IT productivity research: towards a better understanding of IT-induced productivity effects. *Springer, Link*, 7(4), 1–16. <https://doi.org/10.1007/s11301-019-00173-6>

Wiliam, C. (2021). Teamwork: A Multidisciplinary Review. *El sevier*, 30(4), 1–16.
<https://doi.org/10.1016/j.chc.2021.05.003>

Wolfartsberger, J., & Jan, N. (2020). Supporting Teamwork in Industrial Virtual Reality Applications. *El sevier*, 42(15), 1–15.
<https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.016>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Medición
Variable 1: Trabajo en equipo	Es el conjunto de individuos agrupados bajo ciertas características que tienden a complementarse para desarrollar determinadas actividades guiadas hacia una meta en común. (Barrios et al., 2019).	La evaluación del trabajo en equipo fue desarrollada mediante un cuestionario que integra ítems vinculados a las dimensiones, contexto empresarial, composición y proceso laboral, cuyas alternativas de respuesta se establecieron con las escalas likert.	Contexto Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipos de trabajo - Tecnología necesaria - Clima laboral - Confianza entre Compañeros 	Ordinal con valoración Likert
			Composición	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitudes de los miembros - Retroalimentación - Colaboración en grupo - Logro de objetivos - Asignación de roles - Horarios flexibles - Rotación entre áreas - Preferencia y afinidad de los miembros. 	
			Proceso laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Propósito común - Motivación - Metas específicas - Eficacia del equipo - Capacitaciones - Niveles de conflicto - Grado de responsabilidad 	
Variable 2: Productividad	La productividad se determina mediante el desempeño del empleado, considerando su eficiencia y eficacia al llevar a cabo las tareas asignadas (Castro & Delgado, 2020).	La evaluación de la productividad de los trabajadores fue desarrollada mediante un cuestionario que integra ítems vinculados a las dimensiones, eficiencia, eficacia y adaptabilidad, cuyas alternativas de respuesta se establecieron con las escalas likert.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Formación y capacitación - Logística suficiente - Metas claras - Cumplimiento de actividades - Logro de objetivos 	Ordinal con valoración Likert
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Responsabilidad - Conocimientos - Esfuerzo - Planificador 	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Rutina - Responsabilidad - Iniciativa - Equilibrio 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023?</p> <p>Problemas específicos: PE1. ¿Cuál es la asociación entre trabajo en equipo y eficiencia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023? PE2. ¿Cuál es la asociación entre trabajo en equipo y eficacia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023? PE3. ¿Cuál es la asociación entre trabajo en equipo y adaptabilidad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores, en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023.</p> <p>Objetivos específicos OE1. Medir la asociación entre trabajo en equipo y eficiencia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023. OE2. Identificar la asociación entre trabajo en equipo y eficacia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023. OE3. Conocer la asociación entre trabajo en equipo y adaptabilidad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023.</p>	<p>Hipótesis general H1: La asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativo. H0: La asociación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; no es significativo.</p> <p>Hipótesis específicas H1: La asociación entre trabajo en equipo y eficiencia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativa. H2: La asociación entre trabajo en equipo y eficacia de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativa. H3: La asociación entre trabajo en equipo y adaptabilidad de los colaboradores en la empresa ferretera Olano Selva SAC, 2023; es significativa.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional. Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra V₁ = Trabajo en equipo</p>	<p>Población La presente investigación tuvo como finalidad estudiar a los trabajadores de la empresa Olano Selva S.A.C ubicado en Tarapoto, conformado por 30 personas.</p> <p>Muestra La muestra en el presente estudio acogió a los 30 trabajadores de la empresa Olano Selva S.A.C</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> <td>Contexto Empresarial</td> </tr> <tr> <td>Composición</td> </tr> <tr> <td>Proceso laboral</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Productividad</td> <td>Eficiencia</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Adaptabilidad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Trabajo en equipo	Contexto Empresarial	Composición	Proceso laboral	Productividad	Eficiencia	Eficacia	Adaptabilidad
Variables	Dimensiones												
Trabajo en equipo	Contexto Empresarial												
	Composición												
	Proceso laboral												
Productividad	Eficiencia												
	Eficacia												
	Adaptabilidad												

$V_2 = \text{Productividad}$ $r = \text{relación}$			
---	--	--	--

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario: Trabajo en equipo

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:../.../...

Edad:

Sexo:

Estimado participante el presente estudio tiene por finalidad recoger información sobre la variable trabajo en equipo de la empresa ferretera OLANO SELVA SAC.

Instrucción:

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

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

Consentimiento informado: Acepto participar en el trabajo de investigación por medio de la aplicación del instrumento Si (.....) No (.....)

N°	Trabajo en equipo	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1.	¿Se cuenta con recursos humano suficiente dentro del área?					
2.	¿En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo?					
3.	¿La empresa le brinda las facilidades como tecnología y/o materiales necesarios para poder trabajar con eficiencia?					
4.	¿En el área de trabajo se sostiene un buen clima laboral?					
5.	¿Considera que mantiene una relación de confianza entre los compañeros de trabajo?					

	Dimensión: Composición	1	2	3	4	5
6.	¿Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo?					
7.	¿Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa?					
8.	¿Existe colaboración en el grupo, sobre todo en el cambio de turno?					
9.	¿La personalidad de cada colaborador de la empresa influye en el logro del objetivo institucional?					
10.	¿Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien?					
11.	¿La empresa cuenta con horarios flexibles para poder capacitarse?					
12.	¿Realizan rotación de área de trabajo entre el personal?					
13.	¿Existen preferencias de los miembros al trabajar en equipo?					
14.	¿Existe afinidad de caracteres entre los miembros del equipo para trabajar?					
	Dimensión: Proceso laboral	1	2	3	4	5
15.	¿En su área de trabajo todos tienen un propósito en común?					
16.	¿En su área trabajo existe individualismo al realizar las actividades laborales?					
17.	¿La motivación es una herramienta que se emplea de manera constante en su área?					
18.	¿Los integrantes del equipo tienen claras las metas específicas que deben alcanzar?					
19.	¿Se logra la eficacia de equipo en el área de trabajo?					
20.	¿Las capacitaciones programadas son de temas propuestos por el personal del área?					
21.	¿La empresa cumple con el programa anual de capacitaciones?					
22.	¿Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la puntualidad?					
23.	¿Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre las faltas?					
24.	¿Los equipos de trabajo de cada área demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones?					

¡Gracias por su participación!

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario: Productividad

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Estimado participante el presente estudio tiene por finalidad recoger información sobre la variable productividad de la empresa ferretera OLANO SELVA SAC.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta.

Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

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

Consentimiento informado: Acepto participar en el trabajo de investigación por medio de la aplicación del instrumento Si (.....) No (.....)

N°	Productividad	Respuesta				
	Dimensión: Eficiencia	1	2	3	4	5
1.	¿La empresa le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar sus habilidades?					
2.	¿La empresa le brinda la logística suficiente para realizar sus actividades?					
3.	¿Utiliza herramientas y materiales disponibles de la empresa de forma eficiente con la finalidad de agilizar su trabajo?					
4.	¿Se comunica de forma clara las metas y estrategias que se deben de cumplir?					
5.	¿Cumple con las actividades asignadas a tiempo?					
6.	¿Sigue los procesos establecidos por la empresa con el fin de lograr sus objetivos?					
7.	¿Logra sus objetivos de acuerdo con lo planificado?					
	Dimensión: Eficacia	1	2	3	4	5

8.	¿Demuestra iniciativa para desarrollar sus actividades con eficiencia y eficacia?					
9.	¿Asume responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo?					
10.	¿Conocer todas las actividades que debe de cumplir en su puesto de trabajo?					
11.	¿Se esfuerza para realizar su trabajo a fin de minimizar errores?					
12.	¿Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la empresa?					
13.	¿Considera que es estratégico para planificar y ejecutar las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo?					
14.	¿Considera que los demás trabajadores cumplen con sus funciones adecuadamente?					
	Dimensión: Adaptabilidad	1	2	3	4	5
15.	¿Usted cuenta con una agenda diaria para organizar sus actividades y en el caso de que sea necesario realizar los cambios pertinentes?					
16.	¿Alguna vez la empresa ha introducido un cambio con el que no estaba de acuerdo?					
17.	¿Le fastidia la rutina?					
18.	¿Muestra responsabilidad considerando que su centro de trabajo es un espacio de convivencia sana?					
19.	¿Considera que es rápido para aceptar nuevas ideas en su trabajo?					
20.	¿Aporta sugerencia o nuevas iniciativas a los problemas existentes?					
21.	¿Puede lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal?					

¡Gracias por su participación!

Autorización y permisos

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Tarapoto, 24 de abril de 2023

Señor (a):
Hidalgo Sánchez, Juan
CARGO
Jefe Regional de Ventas y Operaciones Tarapoto
NOMBRE DE LA EMPRESA
OLANO SELVA S.A.C
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "**Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023**". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Narge Trigozo Ramirez
DNI:47069073



Sting Stix Tafur Ramirez
DNI:71726529

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, JUAN HIDALGO SANCHEZ, identificado con DNI 10832936, en mi calidad de Jefe Regional de Ventas y Operaciones Tarapoto de la empresa Olano Selva S.A.C con R.U.C N° 20600772199, ubicada en el Jr. Maynas N° 248, Distrito de Tarapoto, Provincia de San Martín, Región San Martín.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita.) Trigozo Ramírez, Narge Identificado(s) con DNI N°47069073 y Tafur Ramírez Sting Stix Identificado(s) con DNI N°71726529 respectivamente de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: **"Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023"**; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, () Tesis para optar el Título Profesional.

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

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


Juan Hidalgo Sánchez
JEFE REGIONAL
OLANO SELVA SAC

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 10832936

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



Firma del Estudiante

DNI: 47069073



Firma del Estudiante

DNI: 71726529

Anexo 3.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

**Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa
ferretera OLANO SELVA SAC, 2023**

Investigadores: Trigozo Ramírez Narge y Tafur Ramírez Sting Stix

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023 cuyo objetivo es Determinar la relación entre el Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cuál es la relación entre el Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023"
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Trigozo Ramírez Narge y Tafur Ramírez Sting Stix , email narge2509@gmail.com y stingstixtr19@gmail.com

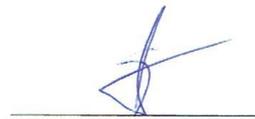
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.



Narge Trigozo Ramirez

DNI:47069073



Sting Stix Tafur Ramirez

DNI:71726529

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Fichas de validación



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa OLANO SELVA SAC, 2023". 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JHIN CIRO SANCHEZ SALAZAR	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRADOR – EMPRESA AGRISSELVA SAC	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PERUANA UNION	
Tiempo de experiencia profesional el área:	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre trabajo en equipo
Autor:	Sting Stix Tafur Ramírez Narge Trigozo Ramírez
Procedencia:	Adaptación propia de los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de la empresa OLANO SELVA SAC
Significación:	La escala del instrumento es ordinal, conformada por 24 ítems elaboradas en función a sus dimensiones (contexto empresarial, composición, proceso laboral).



4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> Contexto empresarial. Composición Proceso laboral 	<p>Con base en la investigación que hemos realizado, conceptualizamos nuestras dimensiones, el contexto empresarial, identificamos dónde se deben realizar las actividades correctamente, para que la fuerza laboral no tenga formas inconvenientes de realizar las tareas en el tiempo más eficiente. Al mismo tiempo, la dimensión composición de personal implica que los empleados deben estar capacitados y equipados con las habilidades necesarias para lograr con éxito las metas establecidas por la organización. La dimensión del proceso laboral se refiere a la eficiencia con la que cada grupo interdependiente debe relacionarse con la implementación y el logro de las metas de cada grupo del sistema de verificación en las situaciones específicas (Olivo, 2021).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo en equipo". 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 del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Contexto empresarial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recurso humano	¿Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área de trabajo?			3	
Equipos de trabajo	¿En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo?			3	
Tecnología necesaria	¿La empresa brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia?			3	

- Segunda dimensión: Composición

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aptitudes de los miembros	¿Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo?			3	
Retroalimentación	¿Considera que se emplea retroalimentación en cada interacción comunicativa?			3	
Colaboración en grupo	¿La colaboración de grupo se evidencia en cada turno?			3	

- Tercera dimensión: Proceso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Propósito común	¿En su área de trabajo todos tienen propósito en común?			3	





Motivación	¿La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo?			3	
Metas específicas	¿Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara?			3	

Mtro. Francisco Sánchez Salazar
BIOLOGÍA

DR.
DNI N°

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa OLANO SELVA SAC, 2023". 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JHIN CIRO SANCHEZ SALAZAR	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRADOR – EMPRESA AGRISSELVA SAC	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PERUANA UNION	
Tiempo de experiencia profesional el área:	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre trabajo en equipo
Autor:	Sting Stix Tafur Ramírez Narge Trigozo Ramírez
Procedencia:	Adaptación propia de los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de la empresa OLANO SELVA SAC
Significación:	La escala del instrumento es ordinal, conformada por 24 ítems elaboradas en función a sus dimensiones (contexto empresarial, composición, proceso laboral).



4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Productividad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Adaptabilidad 	<p>Eficacia, que se refiere al logro de las metas establecidas, independientemente de qué elementos estén disponibles para la acción, es el grado en que los asociados realizan con éxito una tarea por carácter y comportamiento. Las cosas tienen que cambiar. La eficiencia se define como hacer el mejor uso de los recursos disponibles con el menor o menor desperdicio posible de materiales o piezas de trabajo, utilizando todos los componentes tangibles para lograr una meta. A su vez, la adaptabilidad se interpreta como una definición más centrada en la denominada "aptitud individual", que corresponde a la persona como individuo, sin embargo, este conjunto de patrones de comportamiento puede derivarse fácilmente como "aptitud organizacional" Piense en ello como un todo en términos de organización. (Arévalo y Valdez, 2019).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo en equipo". 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 del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Formación y capacitación	¿La empresa me ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar mis habilidades?			3	
Logística suficiente	¿ Cuenta con logística necesaria para hacer sus funciones?			3	
Cumplimiento de actividades	¿Cuento con colaboración para el cumplimiento de mis funciones?			3	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	¿Demuestro tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia?			3	
Responsabilidad	¿Demuestro asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo?			3	
Conocimiento	¿ Conozco todas las actividades que debo cumplir en mi puesto de trabajo?			3	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad





Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptabilidad	Cuando mi agenda diaria se desorganiza inesperadamente, ¿me adapto y hago los ajustes con facilidad?			3	
Rutina	¿Alguna vez la empresa han introducido un cambio con que no estaba de acuerdo?			3	
Equilibrio	¿Puedo lograr un equilibrio entre mi vida laboral y personal?			3	

Mtro. Jhin Ciro Sánchez Salazar
ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN Y CONSULTA EMPRESARIAL

DR.
DNI N°

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa OLANO SELVA SAC, 2023". 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	KARLA ANDREA SANTELLAN PINEDO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRADOR – ENTIDADES PUBLICAS		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional el área:	Más de 18 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre trabajo en equipo
Autor:	Sting Stix Tafur Ramirez Narge Trigozo Ramirez
Procedencia:	Adaptación propia de los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de la empresa OLANO SELVA SAC
Significación:	La escala del instrumento es ordinal, conformada por 24 ítems elaboradas en función a sus dimensiones (contexto empresarial, composición, proceso laboral).



4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contexto empresarial. 2. Composición 3. Proceso laboral 	<p>Con base en la investigación que hemos realizado, conceptualizamos nuestras dimensiones, el contexto empresarial, identificamos dónde se deben realizar las actividades correctamente, para que la fuerza laboral no tenga formas inconvenientes de realizar las tareas en el tiempo más eficiente. Al mismo tiempo, la dimensión composición de personal implica que los empleados deben estar capacitados y equipados con las habilidades necesarias para lograr con éxito las metas establecidas por la organización. La dimensión del proceso laboral se refiere a la eficiencia con la que cada grupo interdependiente debe relacionarse con la implementación y el logro de las metas de cada grupo del sistema de verificación en las situaciones específicas (Olivo, 2021).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo en equipo". 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 del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Contexto empresarial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recurso humano	¿Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área de trabajo?	4	4	4	
Equipos de trabajo	¿ En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo?	4	4	4	
Tecnología necesaria	¿La empresa brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Composición

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aptitudes de los miembros	¿Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo?	4	3	4	
Retroalimentación	¿Considera que se emplea retroalimentación en cada interacción comunicativa?	4	3	3	
Colaboración en grupo	¿La colaboración de grupo se evidencia en cada turno?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Proceso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Propósito común	¿En su área de trabajo todos tienen propósito en común?	3	4	3	



Motivación	¿La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo?	4	4	4	
Metas específicas	¿Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara?	4	4	4	



Dra. Karla Andrea Santellán Pinedo
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD

DR.
DNI N°

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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 McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa OLANO SELVA SAC, 2023". 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	KARLA ANDREA SANTELLAN PINEDO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRADOR – ENTIDADES PUBLICAS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional el área:	Más de 18 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre trabajo en equipo
Autor:	Sting Stix Tafur Ramirez Narge Trigozo Ramirez
Procedencia:	Adaptación propia de los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de la empresa OLANO SELVA SAC
Significación:	La escala del instrumento es ordinal, conformada por 24 ítems elaboradas en función a sus dimensiones (contexto empresarial, composición, proceso laboral).



4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Productividad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Adaptabilidad 	<p>Eficacia, que se refiere al logro de las metas establecidas, independientemente de qué elementos estén disponibles para la acción, es el grado en que los asociados realizan con éxito una tarea por carácter y comportamiento. Las cosas tienen que cambiar. La eficiencia se define como hacer el mejor uso de los recursos disponibles con el menor o menor desperdicio posible de materiales o piezas de trabajo, utilizando todos los componentes tangibles para lograr una meta. A su vez, la adaptabilidad se interpreta como una definición más centrada en la denominada "aptitud individual", que corresponde a la persona como individuo, sin embargo, este conjunto de patrones de comportamiento puede derivarse fácilmente como "aptitud organizacional" Piense en ello como un todo en términos de organización. (Arévalo y Valdez, 2019).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo en equipo". 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 del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Formación y capacitación	¿La empresa me ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar mis habilidades?	4	4	4	
Logística suficiente	¿ Cuenta con logística necesaria para hacer sus funciones?	4	4	4	
Cumplimiento de actividades	¿Cuento con colaboración para el cumplimiento de mis funciones?	4	4	4	

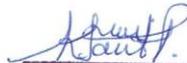
- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	¿Demuestro tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia?	4	4	3	
Responsabilidad	¿Demuestro asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Conocimiento	¿Conozco todas las actividades que debo cumplir en mi puesto de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptabilidad	Cuando mi agenda diaria se desorganiza inesperadamente, ¿me adapto y hago los ajustes con facilidad?	4	4	4	
Rutina	¿Alguna vez la empresa han introducido un cambio con que no estaba de acuerdo?	4	4	4	
Equilibrio	¿Puedo lograr un equilibrio entre mi vida laboral y personal?	4	4	3	



Dra. Karla Andrea Santellán Pinedo
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD

DR.
DNI N°

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023”. 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

Nombres y Apellidos del juez:	MBA. Marlon Pablo Campos Martínez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN EMPRESARIAL	
Institución donde labora:	ACEROS AREQUIPA S. A	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	MÁS DE 5 AÑOS	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre trabajo en equipo
Autor:	Sting Stix Tafur Ramirez Narge Trigozo Ramirez
Procedencia:	Adaptación propia de los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de la empresa OLANO SELVA SAC
Significación:	La escala del instrumento es ordinal, conformada por 24 ítems elaboradas en función a sus dimensiones (contexto empresarial, composición, proceso laboral).



4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contexto empresarial. 2. Composición 3. Proceso laboral 	<p>Con base en la investigación que hemos realizado, conceptualizamos nuestras dimensiones, el contexto empresarial, identificamos dónde se deben realizar las actividades correctamente, para que la fuerza laboral no tenga formas inconvenientes de realizar las tareas en el tiempo más eficiente. Al mismo tiempo, la dimensión composición de personal implica que los empleados deben estar capacitados y equipados con las habilidades necesarias para lograr con éxito las metas establecidas por la organización. La dimensión del proceso laboral se refiere a la eficiencia con la que cada grupo interdependiente debe relacionarse con la implementación y el logro de las metas de cada grupo del sistema de verificación en las situaciones específicas (Olivio, 2021).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo en equipo". 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 del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Contexto empresarial

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recurso humano	¿Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área de trabajo?	4	4	4	
Equipos de trabajo	¿En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo?	4	4	4	
Tecnología necesaria	¿La empresa brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Composición

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aptitudes de los miembros	¿Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo?	4	3	4	
Retroalimentación	¿Considera que se emplea retroalimentación en cada interacción comunicativa?	4	3	3	
Colaboración en grupo	¿La colaboración de grupo se evidencia en cada turno?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Proceso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Propósito común	¿En su área de trabajo todos tienen propósito en común?	3	4	3	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación	¿La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo?	4	4	4	
Metas específicas	¿Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara?	4	4	4	

LIC. ADM. MBA MARLON PABLO CAMPOS MARTINEZ
COD. 052 - 126488
DNI: 16701199,

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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 McGarland 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 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera OLANO SELVA SAC, 2023”. 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

Nombres y Apellidos del juez:	MBA. Marlon Pablo Campos Martínez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN EMPRESARIAL
Institución donde labora:	ACEROS AREQUIPA S. A
Tiempo de experiencia profesional en el área:	MÁS DE 5 AÑOS

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre trabajo en equipo
Autor:	Sting Stix Tafur Ramírez Narge Trigozo Ramírez
Procedencia:	Adaptación propia de los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de la empresa OLANO SELVA SAC
Significación:	La escala del instrumento es ordinal, conformada por 24 ítems elaboradas en función a sus dimensiones (contexto empresarial, composición, proceso laboral).



4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Productividad	1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Adaptabilidad	Eficacia, que se refiere al logro de las metas establecidas, independientemente de qué elementos estén disponibles para la acción, es el grado en que los asociados realizan con éxito una tarea por carácter y comportamiento. Las cosas tienen que cambiar. La eficiencia se define como hacer el mejor uso de los recursos disponibles con el menor o menor desperdicio posible de materiales o piezas de trabajo, utilizando todos los componentes tangibles para lograr una meta. A su vez, la adaptabilidad se interpreta como una definición más centrada en la denominada "aptitud individual", que corresponde a la persona como individuo, sin embargo, este conjunto de patrones de comportamiento puede derivarse fácilmente como "aptitud organizacional" Piense en ello como un todo en términos de organización. (Arévalo y Valdez, 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Trabajo en equipo". 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 del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Formación y capacitación	¿La empresa me ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar mis habilidades?	4	4	4	
Logística suficiente	¿ Cuenta con logística necesaria para hacer sus funciones?	4	4	4	
Cumplimiento de actividades	¿Cuento con colaboración para el cumplimiento de mis funciones?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	¿Demuestro tener iniciativa propia para desarrollar su actividad con eficiencia y eficacia?	4	4	3	
Responsabilidad	¿Demuestro asumir responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Conocimiento	¿Conozco todas las actividades que debo cumplir en mi puesto de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptabilidad	Cuando mi agenda diaria se desorganiza inesperadamente, ¿me adapto y hago los ajustes con facilidad?	4	4	4	
Rutina	¿Alguna vez la empresa han introducido un cambio con que no estaba de acuerdo?	4	4	4	
Equilibrio	¿Puedo lograr un equilibrio entre mi vida laboral y personal?	4	4	3	



LIC. ADM. MBA MARLON PABLO CAMPOS MARTINEZ
COD. 052 - 126488
DNI: 16701199,

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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 McGarland 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.