



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Trabajo en equipo y productividad laboral del personal de  
inventario de una universidad pública, Arequipa – 2022**

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

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Arana Cabrera, Joanna Jesus (orcid.org/0000-0003-3648-541X)

Perez Sacasa, Yoselhin (orcid.org/0000-0003-4085-007X)

**ASESORA:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

A Dios, A mi Familia, por el apoyo incondicional en él logro de mis metas tanto personales como profesionales. A mis queridos padres, quien con constancia y la dedicación nos impulsan a seguir adelante, y a mi hermana que me está ayudando desde el cielo.

### **Joanna**

A mi hermana por su constante apoyo, a mis padres por darme la vida y sobre todo al señor por darme la fuerza para poder culminar esta investigación

### **Yoselhin**

## **Agradecimiento**

A Dios por darnos salud, vida, sabiduría y la disposición de llevar acabo esta investigación.

Agradezco a nuestra asesora Dra. África del Valle Calanchez Urribarri, por su apoyo en todo el proceso de la investigación, que nos permita concluir con éxito esta etapa académica de nuestras vidas.

**Joanna**

Gracias señor por apoyarme, por protegerme por tenerme con salud, y esperanza para poder cumplir mis sueños, por estar siempre a mi lado y cuidar de mi familia, gracias a ti puede cumplir con mis objetivos y sé que con tu ayuda cumpliré muchas metas y visiones, gracias a mi familia por su apoyo y las personas involucradas que ayudaron a realizar esta investigación.

**Yoselhin**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Índice de anexos .....	vii
Resumen .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipos y diseño de investigación .....	14
3.1.1. Tipo de investigación .....	14
3.1.2. Diseño de investigación. ....	14
3.2. Variable y operacionalización.....	14
3.2.1. Variable 1.....	14
3.2.2. Variable 2.....	15
3.3. Población y muestra.....	16
3.3.1. Población .....	16
3.3.2. Muestra .....	16
3.3.3. Muestreo .....	17
3.3.4. Unidad de análisis .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	38
VI. CONCLUSIONES.....	viii
VII. RECOMENDACIONES .....	ix
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población de investigación</i> .....	16
Tabla 2 <i>Validación de expertos</i> .....	17
Tabla 3 <i>Estadísticas de fiabilidad</i> .....	18
Tabla 4 <i>Estadística de fiabilidad</i> .....	18
Tabla 5 <i>Dimensión comunicación</i> .....	21
Tabla 6 <i>Colaboración</i> .....	22
Tabla 7 <i>Planificación y realización de tareas</i> .....	23
Tabla 8 <i>Resolución de conflictos</i> .....	24
Tabla 9 <i>Consecución de objetivos del equipo de trabajo</i> .....	25
Tabla 10 <i>Trabajo en equipo</i> .....	26
Tabla 11 <i>Calidad</i> .....	27
Tabla 12 <i>Eficacia</i> .....	28
Tabla 14 <i>Productividad laboral</i> .....	30

## Índice de figuras

<i>Figura 1 Efectividad de equipo, de la Sabiduría del Equipo .....</i>	<i>8</i>
<i>Figura 2 Dimensión comunicación .....</i>	<i>21</i>
<i>Figura 3 Colaboración.....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 4 Planificación y realización de tareas.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 5 Resolución de conflictos.....</i>	<i>24</i>
<i>Figura 6 Consecución de objetivos del equipo de trabajo .....</i>	<i>25</i>
<i>Figura 7 Trabajo en equipo .....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 8 Calidad.....</i>	<i>27</i>
<i>Figura 9 Eficacia .....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 10 Eficacia .....</i>	<i>29</i>
<i>Figura 11 Productividad laboral.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 12 Diagrama de la prueba de normalidad .....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 13 Diagrama de la prueba de normalidad .....</i>	<i>33</i>

## Índice de anexos

<i>Anexos 1 Matriz de consistencia .....</i>	<i>14</i>
<i>Anexos 2 Cuadro de operalización de Variables .....</i>	<i>16</i>
<i>Anexos 3 Cuestionario de Trabajo en Equipo .....</i>	<i>18</i>
<i>Anexos 4 Instrumentos validados.....</i>	<i>21</i>
<i>Anexos 5 Carta solicitando autorización Lic. Magno Mamani Moroco .....</i>	<i>23</i>
<i>Anexos 6 Validación de instrumento de Dra. Calanchez Urribarri África del Valle .....</i>	<i>24</i>
<i>Anexos 7 Validación de Instrumentos Dr. Chávez Vera Kerwin José .....</i>	<i>26</i>
<i>Anexos 8 Validación de Instrumentos Dr. Víctor Williams Bernedo Malaga .....</i>	<i>28</i>
<i>Anexos 9 Ficha Técnica .....</i>	<i>30</i>
<i>Anexos 10 Estadísticos de Fiabilidad.....</i>	<i>32</i>
<i>Anexos 11 Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente Alpha de Cronbach .....</i>	<i>33</i>

## Resumen

La presente investigación titulada Trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de una Universidad pública, Arequipa – 2022 tiene como propósito determinar la relación del trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022, la misma que fue realizada en la entidad pública, teniendo en cuenta que el trabajo en equipo es de vital importancia en toda organización si se quiere lograr que la organización sea exitosa y productiva, así como lo reconocen connotados y estadistas del tema, el estudio es de diseño no experimental en cuanto no se manipularon las variables, es transversal habiéndose recogido los datos en un tiempo según Zampearo et al. (2018) es de tipo correlacional, con el cual se busca establecer la relación entre la productividad y trabajo en equipo, se tomó como población censal a un total 40 inventariadores de la referida unidad, aplicándoles dos cuestionarios con 36 y 15 ítems respectivamente tipo escala Likert.

Luego del recojo de la información se procedió a la sistematización de datos, los cuales fueron plasmados en tablas y figuras procediéndose a su análisis respectivo, entre ellas se aplicó la prueba de normalidad, dando como resultado de datos no paramétricos procediéndose a realizar las respectivas pruebas de hipótesis entre las variables y estén establecidas, finalmente se arribó a la conclusión donde se establece que existe una relación significativa entre el trabajo y la productividad laboral del personal de inventario de la Universidad de San Agustín de Arequipa, obteniendo que el valor de  $p=0,005$ , menor a 0.05, lo cual demuestra que existe relación entre ambas variables, así mismo la correlación de Rho de Spearman es igual a:0.583 este valor demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa y moderada.

**Palabras clave:** Trabajo, equipo, productividad.

## **Abstrac**

The present investigation entitled Teamwork and labor productivity of the Inventory personnel of a public University, Arequipa - 2022 has the purpose of determining the relationship between teamwork and the labor productivity of the Inventory personnel of the National University of San Agustín, Arequipa – 2022, the same one that was carried out in the public entity, taking into account that teamwork is of vital importance in any organization if the organization is to be successful and productive, as confirmed by renowned and statesmen on the subject, the study is of a non-experimental design insofar as the variables were not manipulated, it is cross-sectional, having collected the data in a period of time according to Zampeare et al. (2018) is of a correlational type, with which it seeks to establish the relationship between productivity and teamwork, a total of 40 inventories of the aforementioned unit were taken as the census population, applying two questionnaires with 36 and 15 scale-type items respectively. I like

After collecting the information, the data systematization was proceeded, which were reflected in tables and figures proceeding to their respective analysis, among them the normality test was applied, resulting in non-parametric data proceeding to carry out the respective tests. of hypotheses between the variables and are established, finally it was concluded where it is established that there is a significant relationship between the work and the labor productivity of the inventory personnel of the University of San Agustín de Arequipa, obtaining that the value of  $p= 0.005$ , less than 0.05, which shows that there is a relationship between both variables, likewise Spearman's Rho connections are equal to: 0.583, this value shows that there is a statistically significant and moderate correlation.

Keywords: Work, team, productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Ante los constantes cambios, la modernidad exige que las personas en las organizaciones adquieran mayores competencias y habilidades, contribuyendo a la unión, cohesión y transformación, a fin de alcanzar la productividad y competitividad laboral, para así desarrollar la estructura organizativa, a fin de alcanzar objetivos en común en la empresa u organización (Ayoví, 2019).

En este sentido, para favorecer esta unión de personas (trabajo en equipo), es necesario valorar las opiniones de las mismas, aplicar técnicas adecuadas para mejorar las relaciones entre los integrantes, identificar las habilidades personales y sociales de cada individuo (Ruiz & Martines, 2015).

La productividad laboral es un ámbito muy importante si se desea saber cuán productivo es el trabajador, según (Nemúr, 2016), se mide la productividad, en base a la eficiencia de la producción, por lo que el desempeño productivo de una empresa u organización en su mayoría necesita del rendimiento del trabajador y a su vez el soporte del trabajo en equipo.

Por otro lado, a nivel internacional, en Bogotá D.C. La adaptación, de relaciones interpersonales, objetivos en común y la comunicación proyectada, es la visualización del individuo hacia su habilidad para escuchar, entender y expresarse en diálogos constructivos con el fin de un adecuado trabajo en equipo (Naranjo & Rios, 2018).

Así mismo, en México se estudió el significado de grupos de trabajo y trabajo en equipo, donde se investigó la personalidad de los individuos a fin de revelar los factores claves de la aptitud, donde concluyeron que la personalidad influye o recae en la exaltación de roles dentro de un equipo de trabajo, también considera que todos tenemos rasgos de temperamento genéticamente heredados, donde reconoce la necesidad de incluir la competencia de trabajo en equipo por su carácter transversal (Alanís et al., 2017)

El trabajo en equipo puede dar buenos resultados si hay colaboración sin esperar algo a cambio, en Machala-Ecuador, el trabajo en equipo genera entusiasmo y satisfacción, que a su vez fomenta en el personal un ambiente de armonía y conclusiones favorables, cuyo objetivo es establecer mecanismos

precisos para desarrollar una metodología, para el trabajo en equipo de tipo cooperativo, por lo que se elaboran reglas determinadas de conducta por los miembros de grupo. Estas reglas facilitan a las personas solucionar su situación de la cantidad organizada, así como los cargos individuales de los miembros (Tinoco, 2017)

Así también, en el ámbito nacional, en Lima-Perú, Solf (2021), considera que intervienen tres factores sobre la labor del equipo en las organizaciones, por ello estudia la expectativa práctica, y que puedan servir de estímulo para seguir mejorando, las cuales pertenecen al desarrollo en equipo la cimentación de equipo como el entrenamiento y la motivación del equipo de trabajo donde se precisa diferentes interposiciones.

Por otro lado, en Parinacochas – Ayacucho, algunas instituciones del sector público, luchan ante los cambios de la modernidad; según Barrios (2022), donde hace mención que la gestión administrativa podría relacionarse significativamente ( $p=0.000 < 0.01$ ), cuya fuerza de relación alta de ( $Rho=0.741$ ) con la productividad laboral, En las municipalidades se ha observado diversas insuficiencias administrativas, que exige a los líderes diversas estrategias, con el fin de lograr una adecuada gestión y dar solución a los problemas existentes (Saavedra & Delgado, 2020).

Así mismo, en Huánuco - Huacrachuco, la competencia hoy en día es muy elevada a causa de la creciente problemática en la productividad laboral en el sector privado, Gutiérrez (2016), por otro lado, Marañón (2016), determina el incidente de la planeación estratégica y crecimiento organizacional frente a la Productividad laboral, constituido por 120 del personal Administrativos del Hospital de Huaycán donde transgrede que el desarrollo organizacional incide significativo en la productividad laboral.

A nivel local, como en toda organización, la producción es primordial para el crecimiento y desarrollo de esta, ya que no es suficiente la mejora de procesos (Gil, 2018). Es así que en el área de inventario de la Universidad Nacional de Arequipa se trabaja por grupos, puesto que se tiene la responsabilidad de inventariar todo el campus universitario, debido a la sobre carga laboral que se les asigna a los servidores, y por tratar cumplir con los tiempos y metas impuestas,

los inventariadores trabajan aisladamente, sin importar el trabajo del compañero, es decir esta forma de trabajo en su mayoría no da resultados en los objetivos que persigue la unidad, es por eso que se desea conocer la productividad laboral con base en los componentes del trabajo en equipo.

La productividad y el cumplimiento de metas puede verse afectada, si los trabajadores que conforman el equipo de trabajo no congenian bien los factores de un equipo de trabajo, hacen que la eficiencia del trabajador no sea la más adecuada, a nivel nacional, donde llevo a cabo la investigación respecto al trabajo en equipo del personal administrativo, así como la productivos laboral de estos en la dirección de salud donde, con base en 40 administrativos, se demostró que el nivel de trabajo en equipo fue regular en un 22.5% (Tinajeros, 2021).

Por lo cual se formulará las siguientes interrogantes. Pregunta general: ¿Cómo es la relación del trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa -2022?

Preguntas específicas: ¿Cómo es la relación del trabajo en equipo y la calidad de la productividad laboral del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa -2022?, así mismo ¿Cómo es la relación del trabajo en equipo y la eficiencia de la productividad laboral del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022? y por consiguiente ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y la eficiencia de la productividad laboral del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín – 2022?

Además, se ha planteado la Justificación teórica, según Piaget (2022) que considera a “el trabajo en equipo” como una herramienta de la metodología activa, participativa; ya que la metodología de trabajo en equipo, se ha abordado desde el año 1900. Se tiene en cuenta que las personas desde niños han desarrollado de manera colectiva, tomando al trabajo en equipo manera habitual.

Por otra parte, la justificación metodológica planteada, conlleva a desarrollar el trabajo en equipo en las organizaciones, al obtener un resultado que se somete únicamente del interés y rendimiento del investigador respecto al trabajo en equipo, con el fin de comprender, el trabajo en equipo como una herramienta o punto de conexión fundamental (Valverde, 2017).

Así mismo, se planteó la justificación social con el fin analizar los hallazgos de distintos problemas del personal de inventario de la UNSA, para conocer la variable trabajo en equipo y su relación con la productividad laboral y sea de utilidad para mejorar la productividad en relación con el trabajo en equipo. Por lo cual, se plantea la necesidad de proponer soluciones, para dar a conocer puntos importantes, las cuales se deberían enfocar en la organización.

Por consiguiente, en relación con el objetivo general se planteó: Determinar la relación del trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.

Del mismo modo, se trazaron los objetivos específicos: a. Identificar la relación del trabajo en equipo con la calidad de la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022, b. Precisar la relación del trabajo en equipo con la eficacia de la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín – 2022, c. Establecer la relación del trabajo en equipo con la eficiencia de la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín – 2022.

Por consiguiente, se sugiere que H1 Hipótesis general: Existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022. H<sub>0</sub> No existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.

De igual manera se plantea las Hipótesis específicas, donde se indica que , H<sub>1</sub>: Existe una alta relación de la variable trabajo en equipo y la dimensión de calidad de la productividad laboral del personal de inventarios de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa - 2022, H<sub>2</sub>: Existe una estrecha relación entre la variable de trabajo en equipo y la dimensión eficacia de productividad laboral del personal de inventarios de la Universidad Nacional de San Agustín , Arequipa-2022, H<sub>3</sub>: Existe una significativa relación entre la variable trabajo en equipo y la dimensión eficiencia de la productividad laboral del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa- 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha revisado antecedentes de estudios similares o parecidos a la investigación, en el ámbito internacional. Gil (2018) en su investigación que lleva por título: "Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial", donde analizaron la importancia del trabajo en equipo en la empresa y cómo este influye en el desempeño laboral de la misma, entre los años 2001 y 2018, el método utilizado tuvo como propósito encontrar una solución a la duda o problemática respecto a la relación con la práctica y obtuvo como resultado, que los efectos de dichas estrategias tiene la probabilidad de ser muy satisfactorios para la productividad de la organización, por lo que concluye que un adecuado trabajo en equipo va a depender significativamente de los factores interpersonales.

Por su parte, Peñafiel (2020) en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, realizó un estudio que se orientó a comprobar la relación de ambas variables en la Escuela "Enrique Gil Gilbert", respecto al método corresponde al descriptivo, cuyo resultado de la productividad tiene un alto grado con un 93,3%, concluyendo notablemente la relación que existe entre el trabajo en equipo y productividad, la cual es estadísticamente significativa con un coeficiente de Pearson de 0.712 considerada como alta.

Por otro lado, Maldonado (2015) llevo a cabo una investigación, donde se propuso determinar, como el trabajo en equipo puede relacionarse con la satisfacción laboral, el tipo de investigación es correlacional, cuyo resultado demuestra que ambas variables tienen una relación directa, llego a la conclusión que estas variables están vinculadas con los funcionarios de las empresas públicas.

De igual forma, Ferro (2019) realizo una investigación cuyo nombre fue sobre el trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral donde tuvo como objetivo implementar un servicio que optimice la alineación de trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral y aumentar los niveles de productividad laboral, utilizó el método deductivo, en cuanto a los resultados están orientados a la realización de encuestas, servicios de Blog y contacto, llegando a la conclusión que la estructuración de equipos aportó significativamente al conocimiento del investigador.

Para Aguado & Madariaga (2021) en su investigación titulada: “Adultismo mayor de la fuerza de trabajo y productividad laboral en Europa”, propone analizar y contrastar la relación del adultismo de la fuerza de trabajo entre la productividad laboral por persona empleada en los países europeos entre los años 1983 y 2014, utilizó los métodos inductivos y positivistas, se caracterizó por el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas, los resultados muestran que tanto las habilidades como las competencias del trabajador evolucionan, en forma negativa o positiva, a medida que cumple años, concluyen que están alineados las habilidades y las competencias del trabajador, evolucionan positiva y negativamente a medida que estos cumplen años.

Por otro lado, en el ámbito nacional, Salas (2022) llevo a cabo un estudio orientado a establecer la correlación entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo en una universidad pública. La investigación fue de tipo correlacional, la recopilación de datos se realizó de una muestra específica, cuyos resultados mostraron que el nivel de trabajo en equipo observado fue en grado medio en un 50%.

Al respecto, Hidalgo (2022) en la Municipalidad Distrital de Pacora llevó a cabo la investigación titulada: “Capacitación del personal y productividad laboral”, donde propone determinar si existe correlación entre la variable capacitación técnica y productividad laboral de su personal, donde estudio y utilizó el método de dirección cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, obteniendo como resultados que se debe promover el desarrollo basado en la capacitación del personal en las municipalidades. Se concluyó que ambas variables tienen una relación de significancia, donde los trabajadores desarrollan capacidades que contribuye con el trabajo en equipo bajo presión y colaboración.

De modo que, Salinas (2022) en su investigación sugiere determinar la relación existente entre la variable de productividad laboral y trabajo en equipo de los trabajadores operativos del SNSA, que tuvo como método no experimental, básica, descriptiva, cuyos resultados determinó moderadamente su correlación, así mismo analizo ambas variables del estudio empleando mostraron  $r=0.654$  y  $\text{sig.}=0.000$ , determinado así su grado de relación, donde concluyo que la relación de trabajo en equipo y productividad laboral es moderada alta.

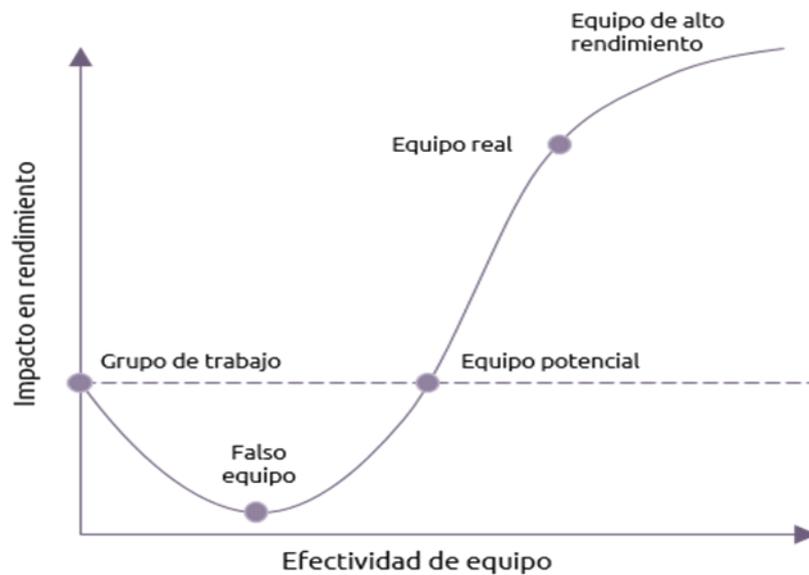
Por su parte, Ríos & Vargas (2021) en el estudio de su investigación que se orienta al análisis correlacional que puede existir entre la gestión en la municipal de ingeniería y la gestión del talento de los trabajadores del desarrollo urbano en la productividad laboral, con referencia al método empleado es de diseño transeccional, no experimental, de tipo correlacional, cuyo resultado nos indica que el 53.13% de encuestados refieren que mejoran su productividad laboral, seguido de 34.38% casi siempre 9.38% casi nunca y 3,13% nunca donde concluyeron la existencia de una relación de significancia en cuanto a la capacitación laboral, identificando la relación significativa con la evaluación del desempeño laboral, esto sugiere que la productividad de los gerentes de proyectos del desarrollo urbano en el distrito de Manantay aumenta a medida que se desarrollan la plena aplicación de las personas.

De acuerdo con Pizarro (2017), en su investigación llevada a cabo propone identificar la estrecha relación de la variable motivación y variable productividad laboral de los empleados del OA, el método utilizado fue de nivel correlacional de tipo recopilación de datos de muestra específica, cuyos resultados como el grado de productividad laboral, el 78 %, los participantes manifiestan un nivel regular, del 20% al localizar el grado eficiente y el 2% declara la productividad laboral de los asistentes de admisión en institutos probados es insuficiente, donde concluye que la motivación guarda relación con la productividad laboral, y que este índice en el personal de la Oficina de Administración.

Tomando como referencia las teorías de connotados autores estudiosos, en relación con la variable trabajo en equipo, Katzenbach & Smith (1993) en la teoría sabiduría del equipo, define al equipo como un grupo pequeño de persona o individuos que poseen habilidades que complementan un objetivo común, como metas, logros y, especialmente, la forma en que los individuos se responsabilizan entre sí. Cómo identifico los cinco tipos de trabajo en equipo, Por ejemplo: grupos de trabajo donde se reúnen para compartir información, equipos falsos donde son parte de un equipo, pero aún no como una unidad. Equipos potenciales que avanzan hacia un objetivo general y se enfocan en lograrlo. Un verdadero equipo con objetivos y enfoques comunes, debido a que los miembros están ceñidos con el crecimiento personal de los demás, construyen equipos de alto desempeño.

**Figura 1**

*Efectividad de equipo, de la Sabiduría del Equipo*



*Nota:* Diagrama de efectividad de equipo, tomado de Katzenbach (1993).

De acuerdo a la teoría Z desarrollada por Ouchi (1981) la importancia de las habilidades interpersonales son estri

ctamente necesarias para la interacción en grupo, ya que en la cultura japonesa, la responsabilidad recae en el grupo, por otro lado, esta teoría induce, a que las personas sean conscientes de que son seres humanos y no solamente empleados o que solo la humanización de dichas condiciones de trabajo aumentarían la productividad laboral de la organización, como también en la autoestima de las personas en condición de empleados.

En el mismo sentido, Vera (2018) manifiesta que el trabajo en equipo en su mayoría es la capacidad de perseguir activamente una misma meta para los interesados y así lograr los objetivos del equipo. Es la orientación de los grupos hacia una dirección específica, donde inspira valores para el desarrollo de las acciones del grupo, por consiguiente, señala que es la habilidad para precisar los objetivos y la capacidad de otorgar retroalimentación, tomando en cuenta las sugerencias de los integrantes del grupo.

En cuanto a las dimensiones de trabajo en equipo, se considera que la comunicación es uno de los cimientos más significativos a la hora de hablar sobre trabajo en equipo. Si se propone lograr un nivel de competencia, es también el

complemento del equipo, ya que todo se base en tener una excelente comunicación, por el hecho de que, la comunicación no solamente es necesario para que haya buena relación entre los miembros del equipo (Gómez, 2019). Para lo cual se establecen los siguientes indicadores:

- a. Interacción, proceso que surge a partir de la interpretación de un individuo y el medio con el que coexiste. Entonces, la interacción se relaciona fundamentalmente con la interpretación (Piaget, 2021).
- b. Escucha activa, hace referencia a los comportamientos y actitudes de un individuo, aspectos que lo preparar para escuchar conscientemente a otra persona, y brindarle una retroalimentación de la información recibida. (Michael Rost, 2021)
- c. Asertividad, es la capacidad de gestionar con precisión las emociones tanto del interior como de las relaciones interpersonales, y de reconocer los sentimientos propios y ajenos (Goleman, 2016).
- d. Integración, proceso que implica reunir diversos elementos o puntos que conforman la empresa, con el fin de generar un único efecto que contribuya al logro de las metas propuestas. Este proceso es esencial en toda organización, específicamente en casos de reclutamiento de personal, selección y evaluación, además de otros procesos (Koontz, 2018).
- e. Retroalimentación, proceso que permite que las personas compartan mensajes mutuos, propiciando una comunicación fluida al actuar como emisores y receptores, o viceversa, con el objetivo de conocer diversos puntos de vista, brindar sugerencias, clarificar mensajes, entre otros. (Wilson, 2020).

En cuanto a la colaboración en el entorno laboral, este se asocia al trabajo en conjunto, permitiendo a los miembros del equipo compartir habilidad e ideas para el logro de objetivos comunes (Team Asana, 2021), proponiendo los siguientes indicadores:

- a. Identificación del producto o servicio, comprende las características que permiten su identificación en cualquier momento (Peña, 2020).

- b. Compromiso, aspecto que surge cuando un individuo asume la responsabilidad para realizar determinada actividad bajo intereses particulares, libre de presión y conscientemente (Becker, 1960).
- c. Participación ciudadana, compromiso de los individuos que conforman una sociedad, a fin de realizar actividades comunitarias en forma conjunta, logrando un impacto positivo en la misma (Braylin, 2020).
- d. Propone: manifiesta con razones algo para conocimiento de alguien y para inducirle de algo. (Gil, 2022)

Respecto a la planificación y realización de tareas, estos se consideran como un conjunto de etapas o proceso que consiste en proponer y organizar actividades de un proyecto, determinan los recursos a utilizar, duración, responsables, entre otros aspectos, con el objetivo de garantizar el logro de objetivos (Aguirre, 2021). El autor considera los subsiguientes indicadores:

- a. Involucramiento a tareas, significa tener trabajadores responsables y organizados, es indispensable alcanzar las metas y objetivos constitucionales, permitiendo la participación de los empleados para el desarrollo de las actividades que conllevaras a esas metas (Brito, 2021).
- b. Aportación ideas, es una de las estrategias más Rentables que una empresa pueda llevar a cabo. Los dividendos que el capital humano de una empresa puede reportarlo en forma de aportación de ideas (Oier, 2006).
- c. Implementa la planificación, cuando directamente los ejecutores de las metas están enterados de cómo se estructuraron y se planearon las mismas (Barfield, 2005).

Así mismo, la cuarta dimensión, resolución de conflictos en el lugar de trabajo, permite que los equipos confíen entre sí y que trabajan mejor juntos para objetivos y permite a los miembros del equipo entenderse mejor entre sí y crear y creara relación laboral (Spring, 2022). Se presentan los siguientes indicadores:

- a. Prevención de conflictos, acciones anticipadas propuestas por una tercera parte, con la finalidad de evitar conflictos, es decir, evitar que los involucrados se enfrenten y recurran a la violencia, ya sea de manera directo o estructural (Wallensteen, 2001).

- b. Búsqueda de alternativas, indicador que se centra en el aporte de ideas, con el objetivo de explorar y escoger aquellas que resulten más coherentes y adecuadas, a fin de seleccionar la que sea más adecuada (Gandiaga, 2021).
- c. Toma de decisiones, implica la realización de análisis para escoger la alternativa más conveniente (Chiavenato, 2009).
- d. Estrategias de solución, se refieren en las operaciones mentales y los datos, y con el fin de transformar y obtener una solución (Poggioli, 1999).

En la consecución de objetivos del equipo de trabajo, las partes involucradas, es decir, tanto la empresa como los individuos que se encuentren comprometidos con la misma, tienen ideas claras respecto a lo que desean lograr (Ryder, 2019).

- a. Consecuencias de objetivos, una de sus diferencias fundamental entre consecuencias es lo que me encontró en el camino hacia el objetivo, mientras que el objetivo es lo que aporta valor a mi misión de vida, a mi producto, a mi servicio y a la empresa (Soto, 2018).
- b. Implanta estrategias, del crecimiento, analizando de forma existente a cada uno de tus clientes. (Kotler, 2015).

Referente a las teorías sobre productividad laboral, consiste que la productividad es el grado mayor de estudio en la conducta organizacional, con la compañía provechosa así consigue sus fines al modificar los ingredientes en insumos, al bajo precio. (Judge, 2013)

Así mismo se tiene como indicador la calidad de la productividad laboral. La correlación de calidad y productividad laboral y solicitar el entendimiento específico del cargo ocupado, del entorno de la empresa y del mercado (Galera, 2022).

- a. Compromiso, se define como aquella fuerza de identificación e involucramiento que la persona muestra hacia una organización (Arias, 2001).
- b. Planificación, es la composición de una secuencia de ocupaciones que se conducen a cabo para consumir con determinados fines (Westreicher, 2022).

c. Control, se apoya en revisar si todo está ocurriendo conforme lo planificado, con los parámetros establecidos e indicaciones emitidas, a fin de encontrar las deficiencias y que estas puedan ser corregidas, evitando su repetición (Fayol, 2012).

d. Excelencia, según este argumento, efecto del terror, por supuesto por la coerción se puede obtener resultados, de los legales y los inmorales e ilegales; sin embargo, jamás son excelentes (Mordecki, 2013).

e. Mejora continua, se fundamenta la iniciativa de que, hacen pequeñas mejoras de manera continuada en la época, tienen la posibilidad de llevar a cambios relevantes a extenso plazo (Laoyan, 2017)

Por ello, la eficacia de la productividad laboral. La Eficacia se enfoca en hacer lo correcto en el instante conveniente (Manager, 2021)

a. Experiencia, a partir de una visión puramente filosófica, que una de ellas da a comprender que la vivencia se plasma en una conciencia que está sometida a algo que se le da con presencia intelectual instantánea (López, 2017).

b. Recursos materiales, implica los aspectos tangibles de la entidad, es decir, materias primas, insumos, máquinas, herramientas, equipos, y demás recursos físicos que se requieren para realizar el proceso de producción de una organización (Quiroa, 2020).

c. Organización, proceso mediante el que los directivos ordena y resuelven conflictos entre sujetos relacionados a responsabilidades y actividades, a fin de establecer un ambiente adecuado para el equipo de trabajo (Drucker, 2021).

d. Puntualidad, representa un hábito positivo que permite avanzar individualmente, además de hacer que los demás también avancen de forma positiva (Silva, 2019).

e. Proactividad, implica ser responsable y tomar la iniciativa para lograr que las cosas sucedan. Las personas, al ser proactivas, eligen libremente cómo actuar, en vez de reaccionar (Stephen, 2020).

En cuanto a la eficiencia de la productividad laboral. La eficiencia se enfoca en la velocidad de entrega de un producto o servicio (Manager, 2021).

- a. Liderazgo, capacidad de un individuo para promover y motivar a las personas a que realicen aquello que se pretende (Maxwell,2019).
- b. Capacitación, conjunto de actividad enfocadas en ampliar las habilidades, conocimientos y aptitudes del personal de una organización. La capacitación permite que los trabajadores mejoren su desempeño laboral (Dolan, 2022).
- c. Trabajo en equipo, hace referencia al trabajo colectivo, espíritu colectivo en las tareas, cohesión de actividades, permitiendo que los miembros manifiesten relaciones armoniosas y su satisfacción ante las actividades realizadas en cada proceso, de manera colaborativa (Chiavenato, 2017).
- d. Innovación, práctica de ideas que dan origen a diversos productos, ideas, procesos o servicios en una empresa o sociedad, con el objetivo de optimizar los resultados o actividades (Talin, 2022).
- e. Compañerismo laboral, el compañerismo en el trabajo es el punto laboral que nos ayuda a integrarnos con otros compañeros de labores junto con quienes pasamos numerosas horas del día. Cómo propiciar el compromiso laboral, evita situaciones rígidas u originar el estrés y obtener un ambiente de trabajo vigoroso (Mata, 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipos y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo aplicada, ya que se hizo uso de guías, además de información de autores anteriores, que están relacionados con el tema de investigación referido.

La investigación aplicada busca contrastar la práctica con la teoría existente, dando solución a los problemas específicos a través de la investigación y características más tangibles. Se dirige a la solución de problemas en la práctica y no al desarrollo de teoría (Tamayo, 2003).

##### **3.1.2. Diseño de investigación.**

La investigación es no experimental, ya que no se manipularon variables de forma deliberada, sino que se observaron los hechos en su forma natural. Además, es de diseño transversal, ya que los datos se recolectaron en un momento dado, y correlacional, puesto que tiene como objetivo conocer si existe relación entre ambas variables en un contexto determinado (Hernández et al., 2018).

#### **3.2. Variable y operacionalización**

##### **3.2.1. Variable 1**

- **Definición conceptual:** trabajo en equipo.

Es aquel que, por medio de un convenio bilateral, es necesario laborar de forma organizada, puede ser destinado en los demás sitios. En este sentido, el trabajo en equipo se integra por individuos de forma deliberada, designados para que empleen sus capacidades y destrezas con el fin de alcanzar un objetivo común, el cual se encuentra liderado por un guía (Davis & Newstrom, 2016).

- **Definición Operacional.**

El estudio comprende, la comunicación, colaboración, planificación y realización de tareas; resolución de conflictos, consecución, los objetivos del equipo de trabajo; de igual manera, los indicadores, ver (anexo 2).

- **Indicadores.**

Para su medición se mencionan los siguientes indicadores: se tiene a la comunicación (Interacción, Escucha activa, Asertividad, Integración, Retroalimentación), colaboración de forma (Identificación, Compromiso, Participación, Propone), la planeación y realización de tareas (Involucramiento a tareas, Aporte ideas, Implementa la planificación), la resolución de conflictos (prevención de conflictos, búsqueda de alternativas, toma de decisiones, estrategias de solución), consecución de objetivos del equipo de trabajo (consecuencias de objetivos, implanta estrategias).

- **Escala de medición**

La forma de valorización o escala para trabajo en equipo, será de tipo escala de Likert.

### **3.2.2. Variable 2**

- **Definición conceptual: productividad laboral**

Medida de eficiencia laboral que se orienta a medir la eficacia de un individuo, equipo, máquina o grupo, convirtiendo los insumos en productos que sean útiles (Coll, 2020).

- **Definición operacional:**

Está compuesta por la calidad de la productividad laboral, así como sus indicadores, (compromiso, planificación, control, excelencia y mejora continua), Eficacia, (experiencia, recursos materiales, organización, puntualidad y proactividad) y Eficiencia, (liderazgo, capacitación, trabajo en equipo, innovación, compañerismo laboral).

- **Escala de medición.**

La medición de ambas variables es de tipo ordinal, bajo la escala de Likert, (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

La población de análisis se conforma por la totalidad de personas que integran la unidad de análisis, quienes tienen ciertas características en común, lo cual permite obtener datos de estudio (Rojas, 2017).

**Tabla 1**

*Población de investigación*

Cantidad	Cargo
40	Inventariadores

*Nota:* La población está conformada por la totalidad del personal de inventariadores, que laboran bajo el régimen de recibo por honorarios, en área de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- Criterios de inclusión y exclusión.

Se tendrá en cuenta los siguientes criterios de inclusión, quedando implícito que los criterios no comprendidos, automáticamente serán excluidos en la investigación, salvo aclaración alguna.

- Personas de ambos géneros
- Personas con más de un mes de comisión de inventarios.
- Personal contratado por recibo, por servicios, por honorarios.

#### **Criterio de exclusión**

- Trabajadores que posean incapacidad, enfermedad o condiciones mentales que imposibiliten proporcionar información sobre la encuesta.

#### 3.3.2. Muestra

Debido a que la población es relativamente pequeña, Ramírez (1997) sostiene que la población es de tipo censal, esta considera todas las unidades de análisis, ya que la cantidad de elementos es pequeña, por lo tanto, se considera el 100% de la población (40 personas).

### 3.3.3. Muestreo

Teniendo en cuenta lo expresado en los párrafos anteriores, el muestreo es no probabilístico, donde los participantes son elegidos por conveniencia del investigador para que proporcionen la información (Ochoa, 2015).

### 3.3.4. Unidad de análisis

Se decidió que la población a aplicar los instrumentos, serán a los trabajadores que conforman la muestra.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández et al. (2018), la encuesta es una de las técnicas de mayor uso, la cual permite la recolección de información en cantidades grandes y en un solo momento, por lo que no requiere la presencia del investigador.

Para las variables productividad laboral y trabajo en equipo, los instrumentos fueron el cuestionario, considerando la escala Likert, la primera de ellas está compuesta por 30 ítems y la segunda elaborada por 39 ítems.

Respecto a la variable trabajo en equipo, se elaboró el correspondiente cuestionario, aplicando el Alfa de Cronbach para su respectiva confiabilidad, obteniéndose un valor de 0,979, de igual forma se adaptó el cuestionario para la variable productividad laboral, elaborado por el Dr. Pedro Tito Huamani (2012), adaptado por Flores (2017), ciudad de Lima, que está dividida por 3 dimensiones. Tiene su respectiva ficha técnica con validez y confiabilidad.

Validación del instrumento: El instrumento sobre trabajo en equipo fue validado por tres expertos, quienes tienen el perfil requerido. Como muestra la siguiente tabla.

**Tabla 2**

*Validación de expertos*

Experto	Calificación	Especialidad
Dra. África del Valle Calanchez Urribarri	Aplicable	Administración
Dr. Chávez Ver Kerwin José	Aplicable	Administración

*Nota:* En tabla presenta a los expertos que han validado en cuestionario de trabajo en equipo.

**Confiabilidad del instrumento:** La confiabilidad del instrumento fue establecida en la medición del coeficiente Alfa de Cronbach.

### **Primera Variable: Trabajo en equipo**

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
,979	34

*Nota:* El nivel de confiabilidad de la variable trabajo en equipo se aplicó a 40 trabajadores, cuyo resultado fue 0.979, un valor excelente, según el rango de los intervalos de fiabilidad.

### **Segunda Variable: productividad laboral**

**Tabla 4**

*Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de Ítems
0,957	15

*Nota:* Para obtener el nivel de confiabilidad de la variable productividad laboral se aplicó a 40 trabajadores, cuyo resultado fue 0,957, un valor excelente. El rango de los intervalos de fiabilidad utilizado se considera en el (ver anexo N° 5).

## **3.5. Procedimientos**

Para realizar la investigación, en primer lugar, se solicitó la autorización correspondiente de la UNSA con el expediente N° 1040477, dirigida al director de la comisión de inventario, luego de obtener el permiso correspondiente, se procedió a la sensibilización del personal de inventario haciéndole conocer el motivo de la presente investigación; para después aplicar el instrumento y

recolectar la información requerida; para así, realizar la sistematización de la información y representarla en tablas y figuras.

### **3.6. Método de análisis de datos**

De la información obtenida por la aplicación de los instrumentos, se elaboró tablas de frecuencias y porcentajes que son acompañados con sus respectivas figuras, para ello se utilizó el software SPSS 25, posteriormente se procedió al análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Seguidamente se aplicó la respectiva prueba de normalidad por ello se aplicó la prueba de Rho de Spearman, que determina la correlación entre los componentes (Baena, 2017).

#### **Análisis descriptivo**

Hernández (2018) indica que la estadística descriptiva hace referencia al análisis paramétrico, multivariado y no paramétrico, el cual se realiza de manera descriptiva, considerando los niveles para medir las variables. Por otro lado, la estadística descriptiva engloba medidas de tendencia central, tablas de frecuencia o de dispersión.

Montero & León (2007) señala que el análisis descriptivo se realiza a partir de la observación, lo cual permite elaborar tablas estadísticas esenciales para el análisis de variables, asignando datos, puntuaciones y valores respectivos.

#### **Análisis inferencial**

Con base en los datos obtenidos, se podrá realizar deducción, es decir, inferir propiedades, interpretar los datos, hacer proyecciones y comparación, para así llegar a las conclusiones finales (Levine et al., 2015)

Acosta (2014) señala que el análisis inferencial hace referencia a los procesos para estimar intervalos, análisis de prueba de hipótesis, que tiene como finalidad lograr conclusiones con base científica que posibiliten la toma de decisiones adecuadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

De la misma manera, se solicitó al personal de inventario, la responsabilidad, que tiene que dar cuenta de las consecuencias concretas de sus acciones y las decisiones (Misseri, 2012).

El respeto representa un valor importante, ya que permite al individuo apreciar, reconocer y aceptar tanto sus derechos como el del prójimo (Oliveros,2019).

Por otro lado, la honestidad, un valor propio de la naturaleza humana y va más allá de la concepción de no cometer actos de hurto (Guilian, 2019).

La libertad se expresa a nivel individual cuando las personas lograr obrar sin dominaciones e imposición por parte de otros individuos (Imaginario, 2021).

#### IV. RESULTADOS

##### Variable 1. Trabajo en equipo

Tabla 5

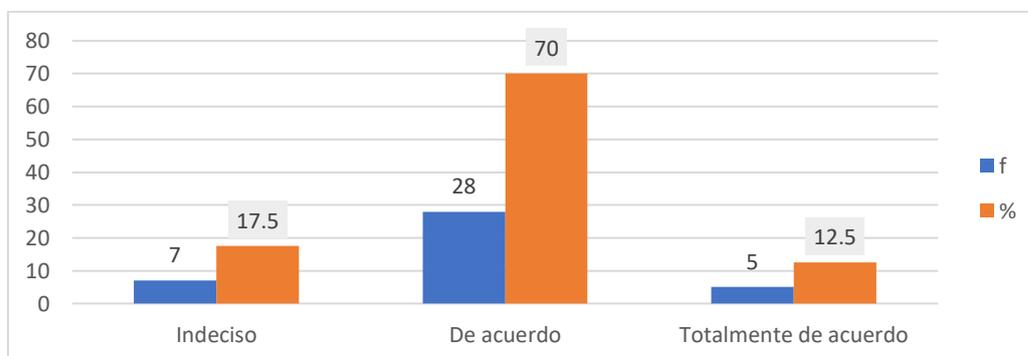
Dimensión comunicación

<b>Escala</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Indeciso	7	17,5
De acuerdo	28	70,0
Totalmente de acuerdo	5	12,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Resultados de valores del cuestionario.

Figura 2

Dimensión comunicación



Nota: Resultados de encuestas

Los resultados obtenidos respecto a la comunicación del trabajo en equipo del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, nos demuestra que un 70,0% están de acuerdo en su interacción con los demás, utiliza un lenguaje profesional, saben hacer críticas argumentadas al trabajo en equipo, en su escucha activa, los trabajadores están atentos a las diferentes intervenciones en las reuniones de trabajo como también no interrumpen en las reuniones de trabajo, en su asertividad los trabajadores hacen intervenciones respetuosas, entienden el discurso de los otros, en su integración, identifican cuando hay tensiones en el grupo, muestra empatía hacia sus compañeros, y ofrecen feed back o retroalimentación a lo que se le pregunta, por otro lado, el mínimo porcentaje de 12.5% indican que están totalmente de acuerdo con lo antes mencionado.

**Tabla 6**

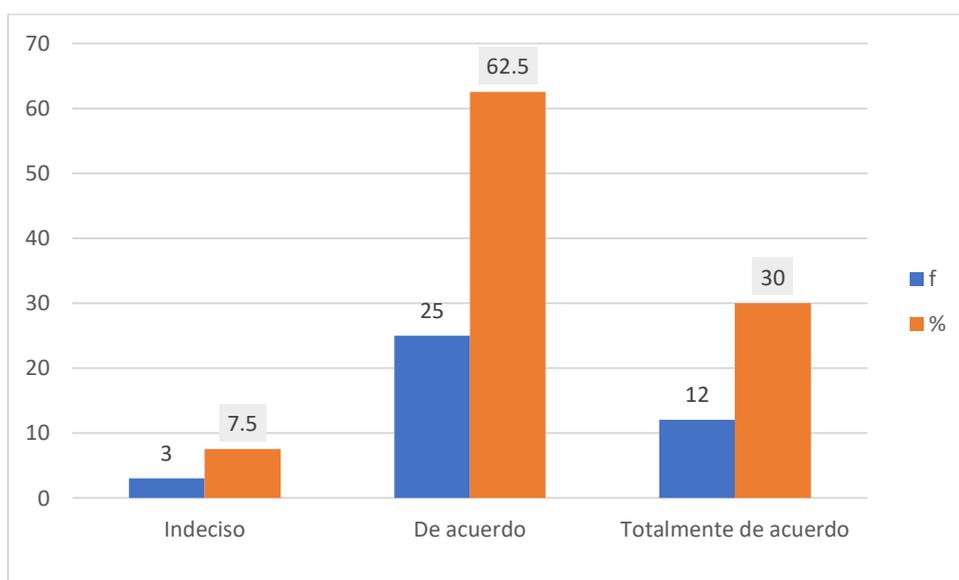
*Colaboración*

<b>Escala</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Indeciso	3	7,5
De acuerdo	25	62,5
Totalmente de acuerdo	12	30,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Datos de SPSS versión 25.

**Figura 3**

*Colaboración*



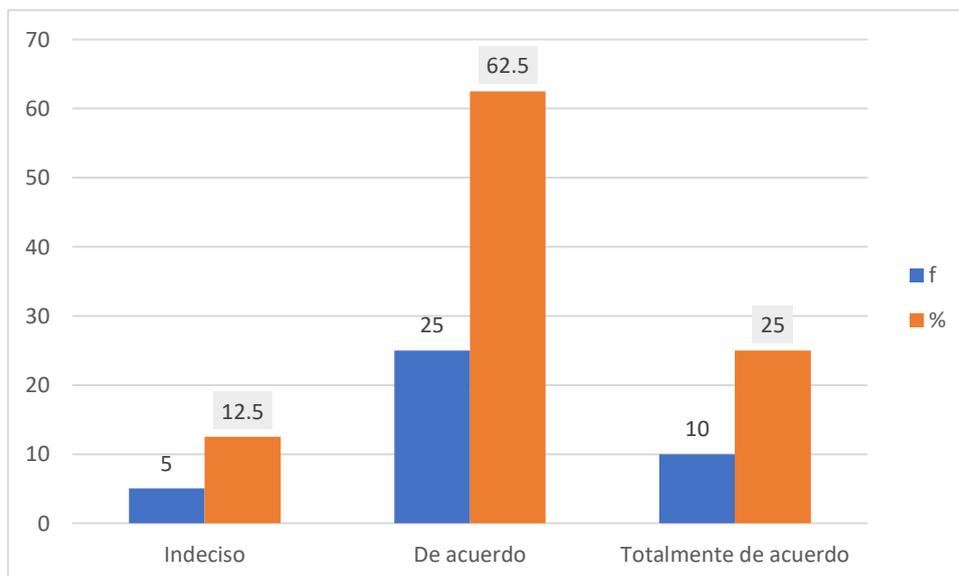
Nota: Resultados de valores del cuestionario

Respecto a los resultados obtenidos en relación a la colaboración del trabajo en equipo del personal de inventario de esta Casa Superior de Estudios, observamos que el 62,5% están de acuerdo que hacen el trabajo asignado, de igual forma aportan alternativas para la evolución de las tareas, Se interesa por el seguimiento del trabajo hasta su finalización y propone o hace sugerencias adecuadas y resolutivas para el trabajo en equipo, así mismo el mínimo porcentaje de 7.5% indican que están indecisos en relación a la colaboración.

**Tabla 7***Planificación y realización de tareas*

<b>Escala</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Indeciso	5	12.5
De acuerdo	25	62.5
Totalmente de acuerdo	10	25
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Datos de SPSS versión 25.

**Figura 4***Planificación y realización de tareas*

Nota: Resultados de valores del cuestionario

Sobre los resultados logrados de la planificación y realización de tareas del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, podemos mencionar, que un 62,5% que están de acuerdo en su participación en la elaboración del cronograma de trabajo y previsión de estrategias para desarrollar las tareas asignadas, además, acuden a reuniones de grupo, presenta ideas relevantes, creativas y significativas al trabajo en equipo, implementando un plan para favorecer una distribución ordenada y en los plazos de las tareas, sin embargo, el 12.5% de los encuestados expresan indecisión lo antes mencionado.

**Tabla 8**

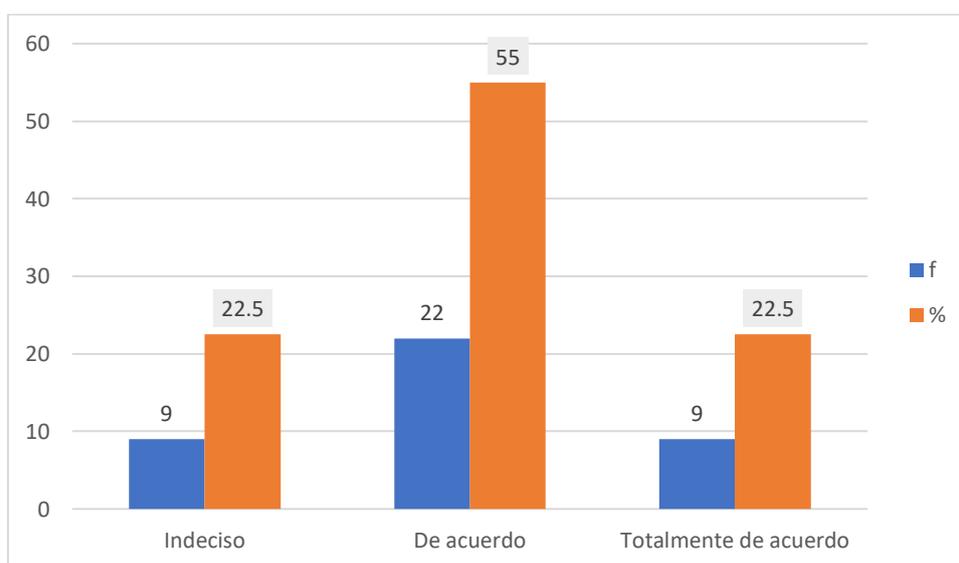
*Resolución de conflictos*

<b>Escala</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Indeciso	9	22.5
De acuerdo	22	55
Totalmente de acuerdo	9	22.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Nota:* Datos de SPSS versión 25

**Figura 5**

*Resolución de conflictos*



*Nota:* Resultados de valores del cuestionario.

Sobre los resultados obtenidos de la resolución de conflictos del personal de inventario de la UNSA, un 55% mencionan que están de acuerdo en el reconocimiento de situaciones conflictivas, identifica las causas del problema cuando se presenta y busca alternativas de resolución de conflicto para dar sugerencias coherentes para la resolución de conflictos, apoya en la solución aportando ideas y fomenta un entorno de trabajo positivo y el 22.5% muestran que están indecisos con la resolución de conflictos.

**Tabla 9**

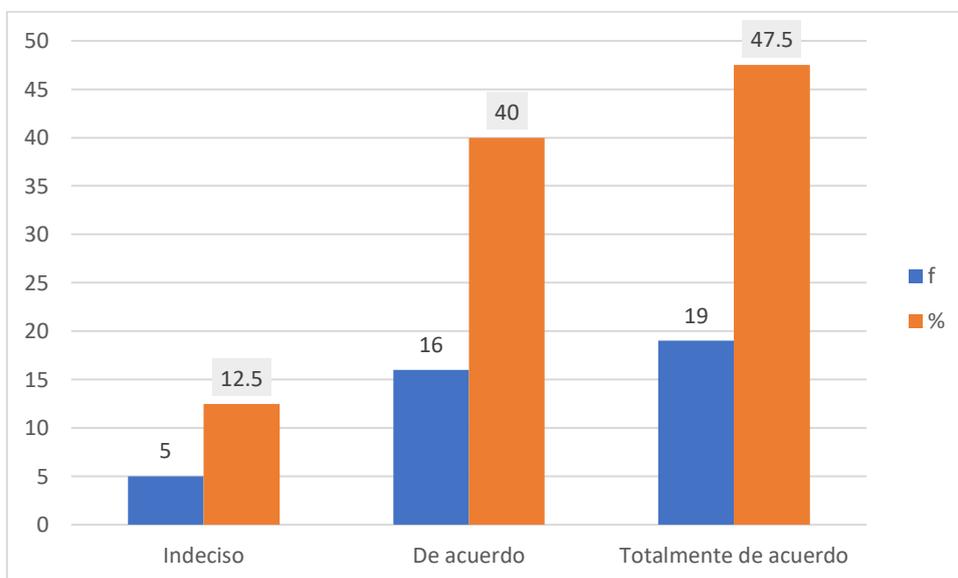
*Consecución de objetivos del equipo de trabajo*

<b>Escala</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Indeciso	5	12.5
De acuerdo	16	40.0
Totalmente de acuerdo	19	47.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Nota:* Datos estadísticos SPSS 25.

**Figura 6**

*Consecución de objetivos del equipo de trabajo*



*Nota:* Resultados de valores del cuestionario

De acuerdo a los resultados obtenidos en la consecución de objetivos del equipo de trabajo del personal encuestado, indican que en un 47.5 % están de totalmente de acuerdo, sobre la importancia de los objetivos del equipo, del mismo modo reconocen los recursos indispensables para lograr los objetivos del equipo de trabajo, da ideas y motiva para conseguir los objetivos del equipo, demuestra criterio para evaluar la consecución de objetivos del equipo de trabajo, por otro lado, un mínimo porcentaje, el 12.5% muestra indecisión con lo antes mencionado.

**Tabla 10**

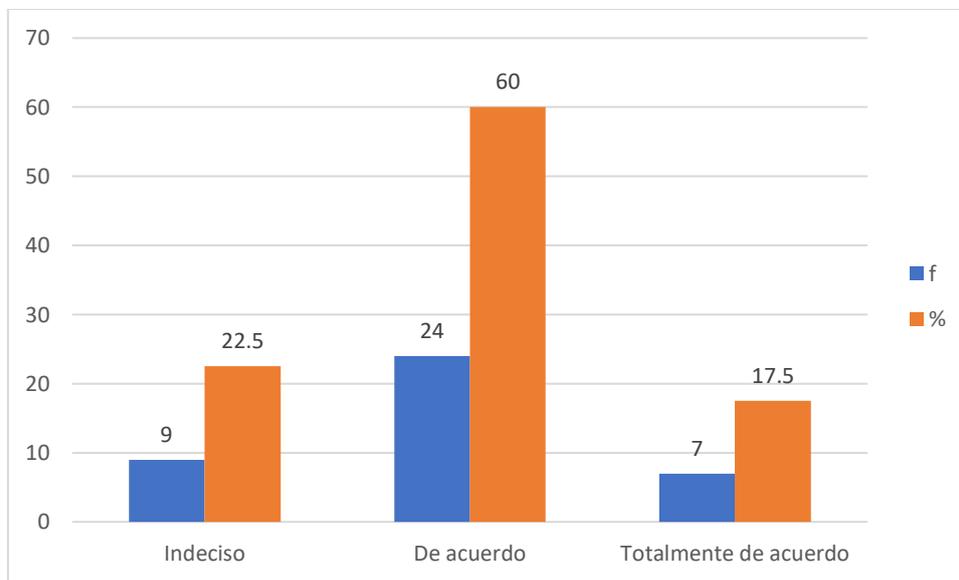
*Trabajo en equipo*

<b>Escala</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Indeciso	9	22.5
De acuerdo	24	60
Totalmente de acuerdo	7	17.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Nota:* Datos de SPSS versión 25.

**Figura 7**

*Trabajo en equipo*



*Nota:* Resultados de valores del cuestionario

Los resultados mostrados se relacionan al trabajo en equipo del personal de inventario de la UNSA, en donde se puede apreciar que un 60% están de acuerdo sobre la comunicación, colaboración, planificación y realización de tareas, resolución de conflictos, consecución de objetivos del equipo de trabajo, así mismo el 17.5% muestra que están de tontamente de acuerdo, y el 22,5% se encuentran indecisos con las dimensiones antes mencionadas.

**Tabla 11**

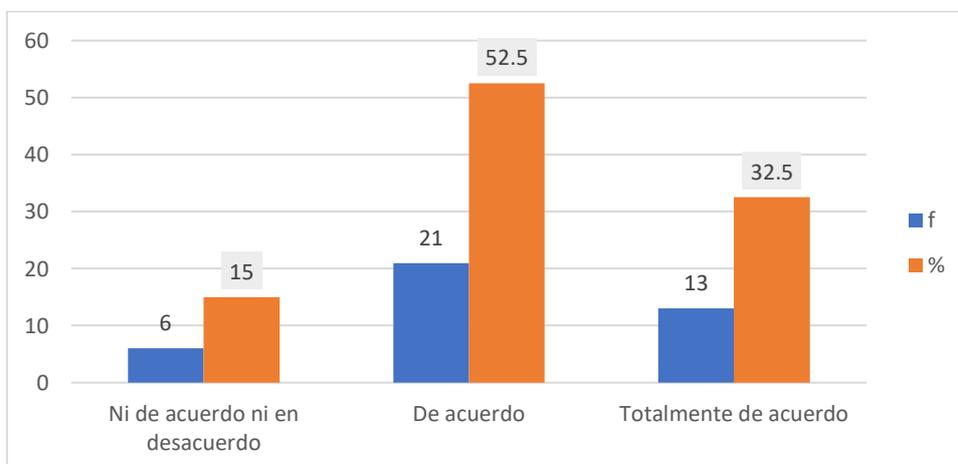
*Calidad*

<b>Escala</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
En desacuerdo	6	15,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	52,5
De acuerdo	13	32,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Datos de SPSS versión 25.

**Figura 8**

*Calidad*



*Nota:* Resultados de valores del cuestionario

De acuerdo con los resultados presentados sobre la calidad en la productividad del personal de inventario de la UNSA, se puede evidenciar que el 52.5% de los participantes no están de acuerdo ni desacuerdo, es decir, los compañeros de trabajo manifiestan que sus colegas tienen compromiso para realizar un trabajo de calidad, además, se establecen las acciones para conseguir los objetivos señalados. Asimismo, los controles de calidad se realizan de manera efectiva, el nivel de satisfacción de los usuarios es adecuado, y las auditorías internas permiten promover la mejora continua. No obstante, el 15% indica estar en desacuerdo con la calidad en la productividad.

**Tabla 12**

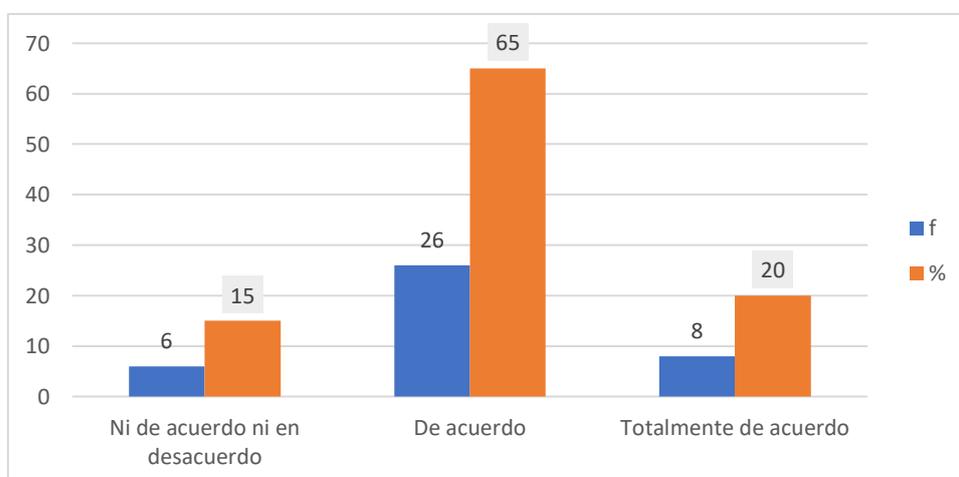
*Eficacia*

<b>Escala</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15,0
De acuerdo	26	65,0
Totalmente de acuerdo	8	20,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Resultados del SPSS, versión 25

**Figura 9**

*Eficacia*



Nota: Resultados de valores del cuestionario

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la eficacia del personal de inventario de la UNSA, indica que en un 65 % están de acuerdo que la experiencia laboral del personal es fundamental para el desarrollo de las actividades de manera impecable. Además, los trabajadores señalan que los recursos que poseen son satisfactorios para la realización de sus actividades diarias. En cuanto a los objetivos del equipo, estos son precisos y claros, por lo que todos los integrantes del equipo los entienden, lo cual permite que las actividades se cumplan oportunamente. El personal tiene la capacidad de proponer ideas innovadoras ante situaciones conflictivas. Contrariamente, un 15% de los participantes indicaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 13**

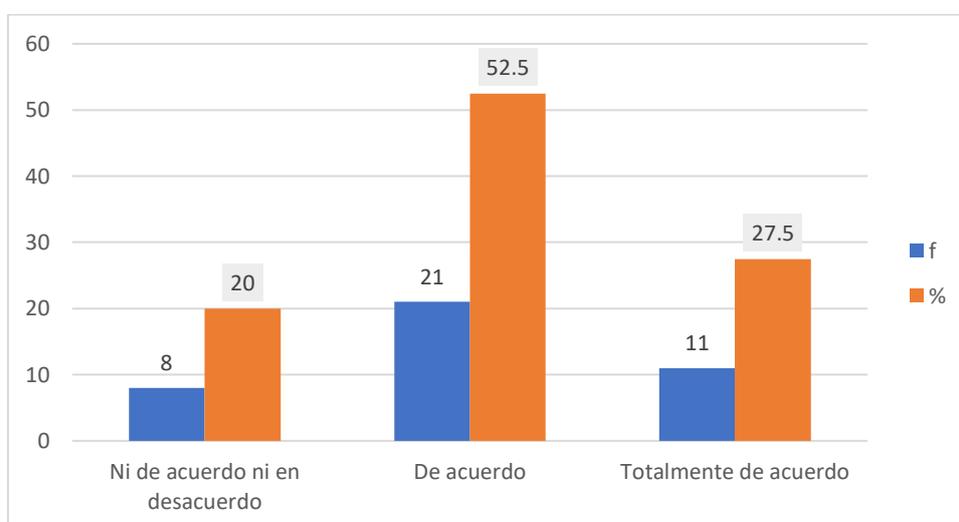
*Eficacia*

<b>Esca</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20.0
De acuerdo	21	52.5
Totalmente de acuerdo	11	27.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Nota: Datos de SPSS versión 25.

**Figura 10**

*Eficacia*



Nota: Resultados de valores del cuestionario

Según los resultados obtenidos en la eficiencia del personal de inventario de esta Casa Superior de Estudios, observamos que están de acuerdo un 52.5% con que el líder determina las directrices y actividades precisas para todos, en referencia a las capacitaciones se ven manifestadas en su labor. Cabe señalar que el trabajo en equipo es significativo, manifiestan ideas innovadoras para mejorar los procesos, contribuyen con soluciones o ideas nuevas que sean beneficiosas para sus compañeros. Sin embargo, un 20% de participantes indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 14**

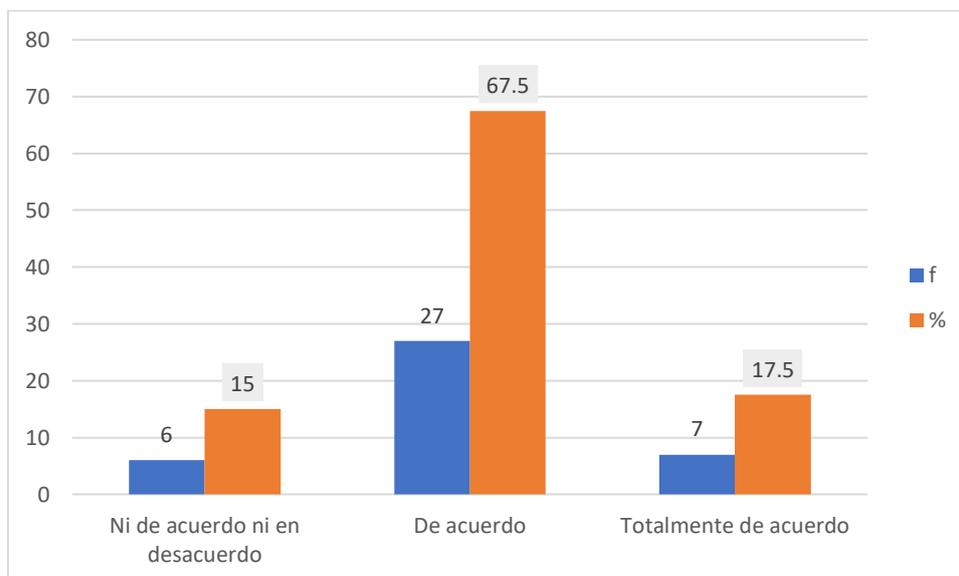
*Productividad laboral*

<i>Escala</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
En desacuerdo	6	15.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	67.5
De acuerdo	7	17.5
Total	40	100

*Nota:* Datos de Spss versión 25

**Figura 11**

*Productividad laboral*



*Nota:* Resultados de valores del cuestionario

Según los resultados obtenidos sobre la productividad laboral del personal de inventario de la UNSA, se observa que un 67.50% están de acuerdo con que sus compañeros de trabajo se comprometan en realizar un trabajo de calidad. Además, es fundamental la práctica del personal para el desarrollo de las actividades, y los recursos que poseen permiten la ejecución de las labores diarias, además, los objetivos del equipo son precisos y aceptados por el personal, y los trabajos realizados se desarrollan de manera oportuna, siendo el trabajo en equipo fundamental en el área laboral. No obstante, un 15% indica estar en desacuerdo con lo mencionado.

**Tabla 15***Prueba de normalidad de trabajo en equipo*

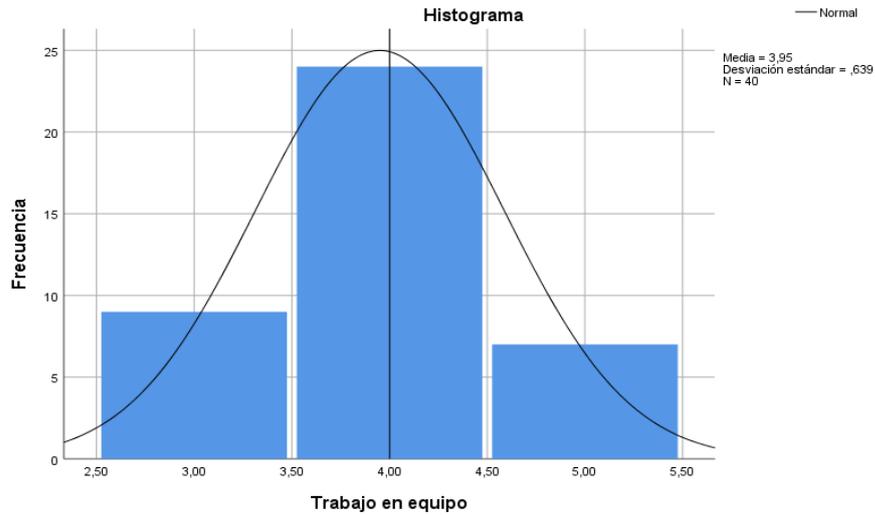
	Trabajo en equipo	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	Indeciso	,536	9	,000
	De acuerdo	.	24	.
	Totalmente de acuerdo	,600	7	,000
Colaboración	Indeciso	,617	9	,000
	De acuerdo	,503	24	,000
	Totalmente de acuerdo	.	7	.
Planificación y realización de tareas	Indeciso	,655	9	,000
	De acuerdo	,393	24	,000
	Totalmente de acuerdo	.	7	.
Resolución de conflictos	Indeciso	,655	9	,000
	De acuerdo	,679	24	,000
	Totalmente de acuerdo	.	7	.
Consecución de objetivos del equipo de trabajo	Indeciso	,748	9	,005
	De acuerdo	,629	24	,000
	Totalmente de acuerdo	.	7	.

*Nota:* Datos que especifican la normalidad de las dimensiones.

Teniendo en cuenta sobre que la cantidad de elementos en menor a 50, se adoptó la prueba de normalidad propuesta por Shapiro Wilk, y habiendo obtenido el resultado que el valor de  $p = 000$ , menor a  $,05$ , por tanto, los datos no son paramétricos, debiendo utilizarse las respectivas correlaciones mediante la Rho de Spearman.

**Figura 12**

*Diagrama de la prueba de normalidad*



*Nota:* Desviación estándar con sesgo a la izquierda

**Tabla 16**

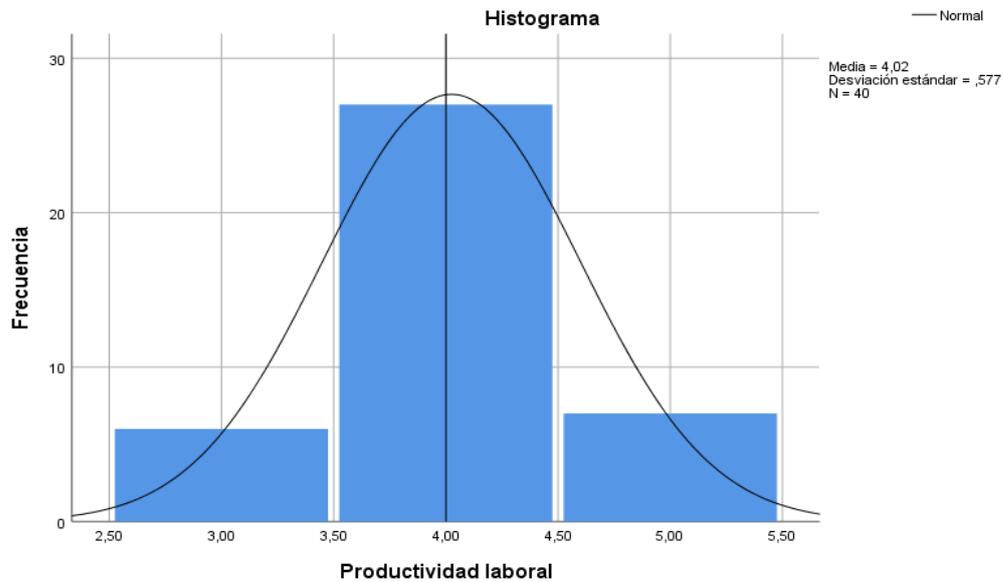
*Prueba de normalidad de productividad laboral*

Productividad laboral		Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	.	6	.	.	6	.
	De acuerdo	,478	27	,000	,516	27	,000
	Totalmente de acuerdo	.	7	.	.	7	.
Eficacia	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	.	6	.	.	6	.
	De acuerdo	,525	27	,000	,368	27	,000
	Totalmente de acuerdo	,435	7	,000	,600	7	,000
Eficiencia	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	.	6	.	.	6	.
	De acuerdo	,414	27	,000	,646	27	,000
	Totalmente de acuerdo	.	7	.	.	7	.

*Nota:* Datos que especifican la normalidad de cada indicador.

**Figura 13**

*Diagrama de la prueba de normalidad*



*Nota:* Desviación estándar con sesgo hacia la derecha.

- Prueba estadística: Prueba rho de Spearman
- Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$
- Regla de decisión: Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$ .

### **Prueba de hipótesis principal**

- $H_0$ : No existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.
- $H_a$ : Existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.

## Resultado de las correlaciones

**Tabla 16**

*Prueba de correlación de Spearman entre trabajo en equipo y productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín*

					Trabajo en equipo	Productividad laboral	
Rho Spearman	de	Trabajo en equipo	en	Coefficiente de correlación	de	1,000	,583
				Sig. (bilateral)		.	,005
				N		40	40
		Productividad laboral		Coefficiente de correlación	de	,583	1,000
				Sig. (bilateral)		,005	.
				N		40	40

*Nota:* Resultados de la correlación.

Como resultado, se obtuvo  $p = 0.005 < \alpha = 0.05$ , por tanto, se acepta la hipótesis alterna o del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se demuestra que existe una relación estadísticamente significativa moderada entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

### Prueba de sub – hipótesis 1

- Ho: No existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la calidad de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.
- Ha: Existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la calidad de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.

**Tabla 17**

*Prueba de correlación de Spearman entre trabajo en equipo y la calidad de la productividad del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín.*

				Trabajo en equipo	Calidad
Rho de Spearman	de Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)		.	,004
		N		40	40
	Calidad	Coeficiente de correlación	de	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)		,004	.
		N		40	40

*Nota:* Resultados de la tabla de correlación

En cuanto a la hipótesis específica se obtuvo que  $p = 0.004 < \alpha = 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna o del investigador y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, existe una relación estadísticamente significativa moderada del trabajo en equipo y la calidad de la productividad del personal de Inventario de la UNSA.

### **Prueba de sub – hipótesis 2**

- Ho: No existe una estrecha relación entre el trabajo en equipo y la eficacia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.
- Ha: Existe una estrecha relación entre el trabajo en equipo y la eficacia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.

**Tabla 18**

*Prueba de correlación de Spearman entre trabajo en equipo y la eficacia del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín.*

				Trabajo en equipo	Eficacia
Rho Spearman	de Trabajo en equipo	en	Coefficiente de correlación	de 1,000	,644
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	40	40
	Eficacia		Coefficiente de correlación	de ,644	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	40	40

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

En la tabla 18 se tiene como resultado que el valor de  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , razón por la que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe una relación estadísticamente significativa moderada y directamente entre trabajo en equipo y la eficacia del personal de inventario de la Universidad Nacional de San Agustín.

### **Prueba de sub – hipótesis 3**

- Ho: No existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.
- Ha: Existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2022.

**Tabla 19**

*Prueba de correlación de Spearman entre trabajo en equipo y la eficiencia del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín.*

		Trabajo en equipo	Eficiencia
Rho Spearman	de Trabajo en equipo	1,000	,613
		Sig. (bilateral)	. ,004
		N	40 40
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,613 1,000
		Sig. (bilateral)	,004 .
		N	40 40

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

En la tabla 17 se obtiene como resultado un  $p = 0.004 < \alpha = 0.05$  entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; lo cual demuestra que existe una relación estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional entre trabajo en equipo y la eficiencia del personal de inventario de la UNSA.

## V. DISCUSIÓN

Respecto a la relación del estudio trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de inventario de la UNSA Arequipa, se planteó en las hipótesis sobre la existencia de una relación entre las mencionadas variables.

Acorde a la **hipótesis general** cuya información nos señala la existencia una relación significativa entre el **trabajo en equipo y la productividad laboral** del personal de inventario de la Universidad de San Agustín, Arequipa - 2022, los datos estadísticos evidencian un grado de significancia de  $p=0,005$  el valor es menor a **0.05**, ello demuestra la existencia relacional entre ambas variables. Por otro lado, la prueba de correlación Rho Spearman otorga un grado de **0,583**, valor que demuestra que existe una correlación significativa y moderada, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en concordancia con **Salas (2022)** en su estudio estableció que el nivel de trabajo en equipo fue medio en un 50%; el nivel de productividad laboral fue medio en 58 %. De igual forma **Salinas (2022)** estableció la existencia de una relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal operativo del SNSA, indicando una correlación confiable, donde concluyo que la relación de trabajo en equipo y productividad laboral es moderada alta, por otro lado Gonzales (2015), piensa que el trabajador desarrolla un sentido de patencia hacia la empresa y esto provoca una mejor satisfacción laboral y generar deseos de permanecer más tiempo dentro de la organización, esto se confirmó basándose en el tiempo de permanencia dentro de la organización, en un 56% manifestó deseos de quedarse 4 años en promedio.

En cuanto a los resultados de la **primera hipótesis específica**, se determina la existencia una relación significativa entre el **trabajo en equipo y la calidad productividad laboral** del personal de inventario de la UNSA, los resultados obtenidos demostraron un nivel de  $p=0,004$ , valor que resulta menor a 0.05, permitiendo evidenciar que existe relación entre las variables de estudio. Además, el resultado demuestra la fuerza de la correlación de **Rho de Spearman** que equivale a **0,451**, valor que demuestra la existencia de una correlación significativa y moderada, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. De acuerdo a Díaz (2016), el trabajo en equipo permite

conectar lazos personales, además de unir fuerzas para ejecutar de forma exitosa y adecuada una tarea, afianza la cooperación entre compañeros, fomenta el respeto por el trabajo de los colegas, mejorar **la calidad del ambiente de trabajo** y genera una sensación de satisfacción en el personal, además de ayudar a fortificar un compromiso real con la organización.

Por otro lado los resultados de la **segunda hipótesis específica** muestra la existencia de relación entre el **trabajo en equipo y la eficacia productividad laboral** del personal de inventario de la Universidad de San Agustín, Arequipa. Los resultados obtenidos indican un grado de  $p=0,000$ , este valor es menor a 0.05, de acuerdo al nivel de confianza, por tanto, es posible inferir la existencia de relación entre ambas variables. Además, la correlación de Rho Spearman muestra un valor de **0,644**, este valor demuestra la fuerza de la correlación, por lo que es positiva y moderada, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En este marco, Anasa (2021) indica que la eficacia en cualquier área laboral, dependerá de la colaboración del trabajo en equipo y para crear un equipo eficaz, debe haber un equilibrio entre el bienestar de los individuos pertenecientes al equipo y la iniciativa del rendimiento por otro lado considera que para que esto suceda se debe implementar un modelo de eficacia de equipo, por otro lado, Ríos (2017), menciona que la proactividad laboral está íntimamente relacionada con la eficacia, si se tiene mayor eficacia mayor será la productividad y esto va a depender del trabajo en equipo y según Chiavenato (2002) para un adecuado desempeño laboral, los trabajadores deben sentirse a gusto, para así desempeñarse con eficacia.

Respecto a la **tercera hipótesis específica** los datos demuestran la existencia una relación de significancia entre el **trabajo en equipo y la eficiencia productividad laboral** del personal de inventario de la UNSA, los resultados obtenidos y el valor de significancia del  $p=0,004$  este resultado es menor a 0.05, por tanto, se comprueba la existencia de una relación entre ambas variables. Además, la fuerza de la correlación de Rho Spearman es igual a **0.613**, este valor demuestra la existencia de una correlación significativa, positiva y moderada, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. En este marco, Udoagwu (2021), sostiene que tener un ambiente de apoyo en la institución, favorece al equipo para trabajar de manera eficiente, el

equipo debe poseer de los recursos indispensables, la información, cooperación y el apoyo adecuado para realizar sus actividades.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se establece que existe una relación significativa entre el trabajo y la productividad laboral del personal de inventario de la Universidad de San Agustín de Arequipa, obteniendo que el valor de  $p=0,005$ , menor a 0.05, lo cual demuestra que existe relación entre ambas variables, así mismo la correlación de Rho de Spearman es igual a:0.583 este valor demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa y moderada.

**Segunda.** Se ha identificado una significativa relación entre el trabajo en equipo y la calidad de la productividad del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, en virtud que el grado de significancia es  $p = 0,004$ , valor que es menor a 0,05, por ello, es posible inferir que existe relación entre las variables. Además, el resultado demuestra un valor en la correlación de Rho de Spearman = 0,461, este nivel muestra la existencia de una relación significativa y moderada, en consecuencia, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

**Tercera.** Se precisa una relación significativa entre el trabajo en equipo y la eficacia del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, en virtud que el valor de significancia es  $p = 0,000$ , valor que resulta menor a 0,00, afirmando la existencia de relación entre las variables, además, el resultado muestra un valor en la correlación de Rho de Spearman = 0,644 este valor de correlación es significativamente positivo y moderado, en tal sentido, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

**Cuarta.** Se ha determinado la existencia de una significativa relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, en virtud que el valor de significancia es  $p = 0,004$ , valor que resulta menor a 0,04, en consecuencia, se puede afirmar la existencia de relación entre las variables, por otro lado, el resultado demuestra un grado de correlación de Rho de Spearman = 0,613 este valor es significativamente positivo y moderado, en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Los líderes del grupo promuevan el trabajo en equipo de los trabajadores y desarrollen sus actividades de manera colaborativa, fomentando la participación activa de los integrantes y la productividad laboral.

**Segunda.** Fortalecer la comunicación mediante una permanente escucha activa, debates, práctica de juego de roles, con la finalidad de optimizar los canales de comunicación, donde cada integrante aporte nuevas ideas y sugerencias para lograr una mejor productividad laboral, en la comisión de inventario.

**Tercera.** Fomentar la premiación y el reconocimiento oportuno del equipo, por los logros obtenidos en el trabajo en equipo, que conduzcan a elevar la productividad y evitando la premiación individual de los integrantes.

**Cuarta.** Establecer estrategias motivacionales, que oriente hacia la optimización de las competencias profesionales y sociales de todo el grupo, fortaleciendo el compromiso de los inventariadores para con la organización.

## REFERENCIAS

Ros Guasch J. (2006) Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos:

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>

Gil Erazo D. (2018) muestra en su investigación “trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial:

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018\\_estrategia\\_productividad\\_empresarial.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf):

Peñafiel Vélez, J. (2020) Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57487/Pe%c3%b1a\\_fiel\\_VJE.SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57487/Pe%c3%b1a_fiel_VJE.SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maldonado Suárez A. (2015). “el trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios del área de vinculación de la empresa pública, Petroecuador”:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7486>

PS. Ferro Vásquez J. (2019). “trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral”:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/trabajo%20en%20equipo%20para%20mejorar%20la%20calidad%20laboral.pdf>

DR.D. Aguado Muñoz R. & DR. D. Madariaga Ibarra J. (2021) “envejecimiento de la fuerza de trabajo y productividad laboral en Europa” Bilbao:

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirficherotesis.do?idfichero=pic%2bugac71m%3d>

Salas Pinedo L. (2022) “trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96345/salas\\_pld-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96345/salas_pld-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Hidalgo Sheen, G. (2022) capacitación del personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de pacora:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77771/hidalgo\\_sgc-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77771/hidalgo_sgc-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Salinas Custodio, E. (2022) trabajo en equipo y productividad laboral del personal operativo del servicio nacional de sanidad agraria, la libertad, 2021:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83025/salinas\\_cel-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83025/salinas_cel-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Bach. Ríos Vela Bach E. & Vargas Juro R. (2021). gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020:

[http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/upp/268/1/tesis\\_eusebio\\_reyna.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/upp/268/1/tesis_eusebio_reyna.pdf)

Gómez J. (2019) las 5 C del trabajo en equipo:

<https://www.cerem.pe/blog/las-5-cs-del-trabajo-en-equipo>

Goleman D. (2016) inteligencia emocional:

[https://www.aepap.org/sites/default/files/4t4.5\\_inteligencia\\_emocional.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/4t4.5_inteligencia_emocional.pdf)

Koontz Harold (2018) integración:

<https://blogs.ugto.mx/enfermeriaenlinea/unidad-didactica-3b-integracion/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20Koontz%20Harold,colocaci%C3%B3n%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de%20remuneraci%C3%B3n%20y%20capacitaci%C3%B3n>

Wilson D. (2020). la importancia de la retroalimentación en el proceso de aprendizaje:

<https://blog.lirmi.com/la-importancia-de-la-retroalimentacion-en-el-proceso-de-aprendizaje>

Asana T. (2021) la colaboración en el trabajo: 11 opciones para mejorar el rendimiento del equipo:

<https://asana.com/es/resources/collaboration-in-the-workplace>

Aguirre M. (2021) planificación y realización de tareas:

<https://www.appvizer.es/revista/colaboracion/herramientas-colaborativas/planificacion-de-tareas>.

Fano O. (2006) aportación ideas:

[https://www.diariovasco.com/prensa/20061009/economia/aportacion-ideas-estrategias-rentables\\_20061009.html](https://www.diariovasco.com/prensa/20061009/economia/aportacion-ideas-estrategias-rentables_20061009.html)

Aguirre M. (2021) 7 consejos para hacer la planificación y organización de tareas de una empresa:

<https://www.appvizer.es/revista/colaboracion/herramientas-colaborativas/planificacion-de-tareas>

Peñafiel Vélez J. (2020), Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020.:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57487/Pe%c3%b1a\\_fiel\\_VJE.SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57487/Pe%c3%b1a_fiel_VJE.SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salazar Granda D. (2019), producción y empleo informal en el Perú Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2019:

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf)

Jordan M. (2019), Trabajo en equipo | Qué es, características, beneficios, importancia y más:

<https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>

Ramírez (1997), capitules III – URBE :

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>

Coll Morales F. (2020), Productividad laboral:

<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

## ANEXOS

## Anexos 1

### Matriz de consistencia

Título de la investigación: Trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de una universidad pública, Arequipa – 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo es la relación del trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo es la relación del trabajo en equipo y la calidad de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023?</p> <p>¿Cómo es la relación del trabajo en equipo y la eficacia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H, Existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023.</p>	Trabajo en equipo	Comunicación	Interacción Escucha activa Asertividad Integración Retroalimentación		
	<p><b>Objetivos específicos</b> a. Identificar la relación del trabajo en equipo con la calidad de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023. b. Precisar la relación del trabajo en equipo con la eficacia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023. C. Establecer la relación del trabajo en</p>	<p>H, No existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Existe una alta relación entre el trabajo en equipo y la calidad de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de</p>		Colaboración	Identificación Compromiso Participación Propone		
				Planificación y realización de tareas.	Involucramiento a tareas Aportación ideas Implementa la planificación		
				Resolución de conflictos	Prevención del conflicto Búsqueda de alternativas Toma de decisiones Estrategias de solución		
			Consecución de objetivos del equipo de trabajo	Consecución de objetivos implanta estrategias			
				Productividad laboral	-Calidad de la P.L.    -Eficacia de la P.L.	Compromiso  Planificación  Control  excelencia  Mejora continua	

<p>de San Agustín, Arequipa – 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y la eficiencia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023?</p>	<p>equipo con la eficiencia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023.</p>	<p>San Agustín, Arequipa – 2023.</p> <p>H2: Existe una estrecha relación entre el trabajo en equipo y la eficacia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023.</p> <p>H3: Existe una significativa relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia de productividad laboral del personal de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – 2023.</p>		<p>-Eficiencia de la P.L.</p>	<p>Experiencia</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Organización</p> <p>Puntualidad</p> <p>Proactividad</p> <p>Liderazgo</p> <p>Capacitación</p> <p>trabajo en equipo</p> <p>innovación</p> <p>Compañerismo laboral</p>	
---	---	---	--	-------------------------------	---	--

## Anexos 2 Cuadro de operalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	ITEMS
Trabajo en equipo	Comunicación	Interacción Escucha activa Asertividad Integración Retroalimentación	
	Colaboración	Identificación Compromiso Participación Propone	
	Planificación y realización de tareas.	Involucramiento a tareas Aportación ideas Implementa la planificación	
	Resolución de conflictos	Prevención del conflicto Búsqueda de alternativas Toma de decisiones Estrategias de solución	
	Consecución de objetivos del equipo de trabajo	consecución de objetivos implanta estrategias	
Productividad laboral	Calidad de la P.L.	Compromiso Planificación Control excelencia Mejora continua	

	Eficacia de la P.L.	Experiencia Recursos materiales Organización Puntualidad Proactividad	
	Eficiencia de la P.L.	Liderazgo Capacitación trabajo en equipo innovación Compañerismo laboral	

## Anexos 3 Cuestionario de Trabajo en Equipo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### CUESTIONARIO SOBRE: TRABAJO EN EQUIPO

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información del personal de inventario de una Universidad Pública, Arequipa – 2022, con la finalidad de conocer su percepción respecto al trabajo en equipo

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(TD)	(D)	(I)	(A)	(TA)
	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variable:		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
		N	CS	A V	CS	S
COMUNICACIÓN	Interacción					
	Utiliza un lenguaje profesional					
	Sabe hacer críticas argumentadas al trabajo en equipo					
	Impulsa claridad en las intervenciones del grupo					
	Escucha activa					
	4 Escucha y está atento a las diferentes intervenciones en las reuniones de trabajo					
	5 No interrumpe en las reuniones de trabajo					
	Asertividad					

		Hace intervenciones respetuosas en las reuniones de trabajo					
		Entiende el discurso de los otros					
		Sabe recibir críticas de sus compañeros					
		Contextualiza el discurso y los hechos (propio y de los otros)					
		Integración					
	7	Identifica cuando hay tensiones en el grupo					
	8	Muestra empatía hacia sus compañeros					
		Reformula de forma integrada las aportaciones de todo el grupo					
		Retroalimentación					
	9	Ofrece feedback o retroalimentación a lo que se le pregunta					
Colaboración		Identificación					
	7	Se implica, adaptándose a las necesidades del grupo y/o del trabajo en equipo					
		Compromiso					
		Hace el trabajo asignado					
		Participación					
		Da alternativas para la evolución de las tareas					
		Se interesa por el seguimiento del trabajo hasta su finalización					
		Propone					
		Hace sugerencias adecuadas y resolutivas para el trabajo en equipo					
Planificación y realización de tareas		Involucramiento a tareas					
		Participa en la elaboración del cronograma de trabajo					
		Prevé estrategias para desarrollar una tarea asignada					
		Aportación ideas					
		Asiste a las reuniones del grupo con su tarea realizada					
		Presenta ideas relevantes					

	Aporta ideas creativas y significativas al trabajo en equipo						
	Implementa la planificación						
	Favorece una distribución ordenada y en los plazos de las tareas						
Resolución de conflictos	Prevención del conflicto						
	Reconoce situaciones conflictivas						
	Identifica las causas del problema cuando se presenta						
	Búsqueda de alternativas						
	Busca alternativas de resolución de conflictos						
	Da sugerencias coherentes para la resolución de conflictos						
	Toma de decisiones						
	Apoya en la solución aportando ideas						
	Estrategias de solución						
	Fomenta un entorno de trabajo positivo						
Consecución de objetivos del equipo de trabajo	Consecución de objetivos						
	Ordena por importancia los objetivos del equipo						
	Identifica los recursos necesarios para la consecución de objetivos del equipo de trabajo						
	Implanta estrategias						
	Da ideas y motiva para conseguir los objetivos del equipo						
	Demuestra criterio para evaluar la consecución de objetivos del equipo de trabajo						

**CLIMA LABORAL:**



{NN}= Ninguno/Nunca, {P} = Poco, {R}= Regular, {M}= Mucho, {TS}= Todo o Siempre

**SATISFACCIÓN LABORAL:**

{TA}= Totalmente de acuerdo, {A}= De acuerdo, {I}= Indeciso, {D} Desacuerdo, {TD}= Total desacuerdo.

## Anexos 4 Instrumentos validados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento Variable II

CUESTIONARIO SOBRE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

CUESTIONARIO					
Objetivo: Valorar el nivel de productividad					
Instrucciones: Estimado trabajador se está realizando un estudio investigativo sobre la satisfacción laboral y el nivel de productividad para lo cual solicito tenga a bien responder el siguiente cuestionario. Se le recuerda que la información obtenida solo tiene validez para efectos investigativos. Muchas gracias.					
CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN I: CALIDAD					
16. Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad					
17. Están bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos establecidos.					
18. Los controles de calidad se realizan de forma efectiva.					
19. El grado de satisfacción de los usuarios es óptimo					

20. Las auditorías internas promueven la mejora continua					
<b>DIMENSIÓN II: EFICACIA</b>					
21. Es un factor importante la experiencia de los trabajadores para desempeñar sus actividades impecablemente.					
22. Considera que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias					
23. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.					
24. Los trabajos realizados se culminan oportunamente					
25. Se anticipa a las situaciones y es capaz de proponer opciones cuando el rumbo parece equivocado					
<b>DIMENSIÓN III: EFICIENCIA</b>					
26. El líder establece normas y tareas claras para todos.					
27. Las capacitaciones se ven reflejadas en su trabajo					
28. Dentro de su área laboral el trabajo en equipo es importante					
29. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos de producción					
30. Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a sus compañeros.					

## Anexos 5 Carta solicitando autorización Lic. Magno Mamani Moroco



COMISION DE  
INVENTARIO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Arequipa, 04 de octubre de 2022

CARTA Nro. 001 -2022-CIBM-UNSA

Señora  
Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños  
Coordinadora Nacional Titulación de la Universidad César Vallejo  
Av. Del Parque 640 Urb. Canto Rey - San Juan de Lurigancho  
Lima. -

Asunto : Autorización para el desarrollo y ejecución de investigación.

Referencia : Expediente No 1040477-2022, de fecha 04 de Octubre del 2022.

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de referencia, para manifestarle que disposición superior la Srta. Yoselhin Perez Sacaca, Servidora de esta Unidad, tiene autorización para realizar la investigación *“TRABAJO EN EQUIPO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE INVENTARIO DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA, AREQUIPA - 2022.”* en el personal de la Comisión de Inventario de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en tal virtud se le brindará las facilidades del caso a fin que cumpla con su cometido.

Es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente.

LIC. MAGNO MAMANI MOROCCO

## Anexos 6 Validación de instrumento de Dra. Calanchez Urribarri África del Valle



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**TRABAJO EN EQUIPO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE INVENTARIO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, AREQUIPA – 2022.**

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. África del Valle Calanchez Urribarri

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: **Trabajo en Equipo**

**Autor (s) del instrumento (s):**

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	

<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable</b> :				x	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					28	15

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

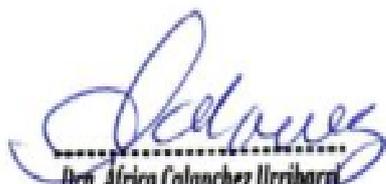
Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

**43**

Lugar y fecha:

Lima, 17/11/2022



Dra. Africa Colancho Urribana  
CE. 000573626  
Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Anexos 7 Validación de Instrumentos Dr. Chávez Vera Kerwin José



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TRABAJO EN EQUIPO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE INVENTARIO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, AREQUIPA – 2022.

#### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. Chávez Vera, Kerwin José

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: **Trabajo en Equipo**

**Autor (s) del instrumento (s):**

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					x

	responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					16	30
						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lugar y fecha:

Lima, 18/11/2022

  
 -----  
 Dr. Kerwin José Chávez Vera  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## Anexos 8 Validación de Instrumentos Dr. Víctor Williams Bernedo Malaga



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TRABAJO EN EQUIPO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE INVENTARIO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, AREQUIPA – 2022.

#### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Victor Williams Bernedo Malaga

**Institución donde labora:** Universidad Cesar Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: **Trabajo en Equipo**

**Autor (s) del instrumento (s):**

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y				X	

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					20	25
						45

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado. Si

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

Arequipa, 11 de noviembre del 2022



Firma y sello

Observaciones: Ninguna

---



---

## Anexos 9 Ficha Técnica



Instrumento*	<i>Cuestionario para medir Nivel de Productividad</i>
Autor	Dr. Pedro Leonardo Tito Huamani
Año de edición	2012
País de origen	Perú.
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas y privadas
Administración	Individual
Objetivo	Valorar el Nivel de Productividad.
Duración	15 a 30 minutos
Dimensiones	Calidad de servicio Eficacia Eficiencia
Adaptado	Br. Flores Huashuallo, Luis Gustavo
Campo de aplicación	Usuarios de las dependencias públicas y privadas.
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.674.
Aspectos a evaluar	El instrumento está estructurado de la siguiente manera:  Variable: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD (15 ítems) Dimensión I: Calidad de servicio (5 ítems).  Dimensión II: Eficacia (5 ítems)  Dimensión III: Eficiencia (5 ítems)

Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos

## Anexos 10 Estadísticos de Fiabilidad

### NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

Correlaciones	
ITEM	R PEARSON
P1	0.47
P2	0.40
P3	0.50
P4	0.41
P5	0.52
P6	0.46
P7	0.36
P8	0.50
P9	0.24
P10	0.36
P11	0.33
P12	0.62
P13	0.45
P14	0.42
P15	0.33

## Anexos 11 Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente Alpha de Cronbach

Intervalo al que pertenece el Coeficiente Alpha de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los resultados (ítems analizados)
[0;0.5[	Inaceptable
[0.5;0.6[	Pobre
[0.6;0.7[	Débil
[0.7;0.8[	Aceptable
[0.8;0.9[	Bueno
[0.9;1]	Excelente



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y productividad laboral del personal de Inventario de una universidad pública, Arequipa – 2022.

", cuyos autores son PEREZ SACACA YOSELHIN, ARANA CABRERA JOANNA JESUS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Febrero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI <b>CARNET EXT.:</b> 005774548 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 14-02-2023 09:04:44

Código documento Trilce: TRI - 0533172