



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo en equipo y productividad laboral de los
colaboradores en la empresa Transporte Logística Rivas
E.I.R.L., Ate 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Navarro Rivas, Mishel Estefany (orcid.org/000-0002-9243-0424)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a mis padres al haberme formado como persona que lucha en todo momento por cumplir mis metas, lo cual parecía imposible, ahora tengo los frutos de todos mis esfuerzos y espero contar siempre con ustedes y su valioso soporte.

Agradecimiento

A Dios al brindarme aquella oportunidad de culminar mi tesis, a mi maestro Dr. Miguel Bardales Cardenas, quien compartió sus conocimientos metodológicos, a mi trabajo por darme su apoyo para poder crecer profesionalmente y por ultimo agradezco a mi persona favorita que siempre estuvo ahí con paciencia y apoyo para culminar este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo de investigación y diseño.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIÓN.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
VIII. ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	Instrumentos de recolección de datos	16
Tabla 2	Validación de instrumento	16
Tabla 3	Fiabilidad de las Trabajo en equipo y productividad laboral	17
Tabla 4	Fiabilidad de variable 2	17
Tabla 5	Estadística de fiabilidad de la variable Productividad laboral	18
Tabla 6	Tabla cruzada de variables	20
Tabla 7	La tabla cruzada coordinación y la productividad laboral	22
Tabla 8	La tabla cruzada comunicación y la productividad laboral	24
Tabla 9	La tabla cruzada de la resolución de problemas y la productividad laboral	26
Tabla 10	Prueba de normalidad trabajo en equipo y productividad laboral	28
Tabla 11	Correlaciones entre Trabajo en Equipo y Productividad Laboral	29
Tabla 12	Correlación entre coordinación y productividad laboral	30
Tabla 13	Correlación entre Comunicación y Productividad Laboral	31
Tabla 14	Correlación entre Resolución de problemas y Productividad Laboral ...	32
Tabla15	Niveles de confiabilidad.....	46

Índice de figuras

Figura 1: trabajo en equipo y productividad laboral.....	21
Figura 2: Coordinación y la productividad laboral	23
Figura 3: Comunicación & productividad laboral	24
Figura 4: Resolución de problemas y la productividad laboral	27

RESUMEN

El objetivo de esta investigación se basa en determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L. Ate 2022. El enfoque de tipo cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, de nivel correlacional aplicada. Se contó con la participación de 20 colaboradores, considerando como la muestra total por ser una población finita, quienes completaron un cuestionario; dicho instrumento fue sometido a la validez de contenido, teniendo como resultado 95% de calificación de los expertos. Respecto al análisis estadístico, se dio uso al programa SPSS versión 25, por medio del cual se obtuvo una alfa de Cronbach de 0.850 aplicada a la prueba piloto, lo cual indicó una confiabilidad muy alta. Finalmente se obtuvo el resultado de R Pearson de ,827 lo cual significa una correlación positiva fuerte entre las variables, además se tuvo un nivel de significancia 0.000 siendo < 0.050 indicando que existe correlación entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, se concluye que, al mejorar el trabajo en equipo, mejora la productividad laboral.

Palabras clave: Trabajo en equipo, Estimulo, Productividad laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between teamwork and the labor productivity of the employees of the company Transport Logistic Rivas E.I.R.L. Ate 2022. Likewise, the research had a quantitative approach, nonexperimental and cross-sectional design, applied correlational level. The population was 20 collaborators, considering as the total sample for being a finite population, so they were the object of study for data collection through the survey technique with the questionnaire instrument, the same one that was subjected to the validity of content, resulting in a 95% rating from the experts. On the other hand, the statistical analysis was developed through the SPSS version 25 program, through which a Cronbach's alpha of 0.850 applied to the pilot test was obtained, which indicated a very high reliability. Finally, the Pearson R result of .827 was obtained, which means a strong positive correlation between the variables, in addition, a significance level of 0.000 was obtained, being <0.050 , indicating that there is a correlation between both study variables. Therefore, it is concluded that, by improving teamwork, it improves labor productivity.

Keywords: Teamwork, stimulus, Labor productivity

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad al referirse al tema del cual brindan mejor servicio a la sociedad en su ámbito se trata de trabajo en equipo (TE) y productividad laboral (PL), adecuándose rápidamente al entorno cambiante.

En un contexto internacional el trabajo en equipo se ha vuelto más importante pues esto le ayuda a lograr cada uno los objetivos organizacionales y comerciales a nivel mundial, ha llevado a una mejor organización, planificación y resultados más exitosos entre sí en cualquier campo, lo que hace que su propia productividad sea mucho mejor que una organización que no funciona como un equipo. En este sentido, sabiendo que la productividad tiene un indicador que todas las empresas quiere mejorar, la empresa siempre enfrenta el desafío constante de producir cada vez mejor, sabiendo que los criterios como cantidad y calidad, resultando en una mayor competitividad (Tinajeros, 2021). Sin embargo, a pesar de lo anteriormente referido, la OIT (2019) establece que internacionalmente las productividades laborales con sus indicadores son más bajos que en años anteriores, lo que genera interrogantes sobre la existencia de presencia de brechas en el proceso de planificación operativa y los objetivos a cumplir. De igual forma, afirma que aquella productividad laboral es un indicador importante relacionado con el mayor crecimiento económico organizacional. Un país con alto índice de productividad es Luxemburgo, a continuación China y finalmente Brunei Darussalam. La variable que es la productividad laboral no es suficiente, los recursos humanos, la calidad y a la vez la cantidad son utilizados en conjunto y determinan dicho crecimiento de la empresa

En un contexto nacional, la resistencia al trabajo en equipo se demuestra a través de indicadores clave, que incluyen los elementos de colaboradores que realizan tareas con los mismos objetivos, pero con diferentes estrategias, las cuales defieren, sin embargo, el problema se ha vuelto común. Detectarlo y atenderlo es fundamental para que el círculo de trabajo no se vea afectado por esta acción, pues cuando encuentra un mal rumbo en el desarrollo del trabajo, se refleja en el desempeño, el estímulo o sentimiento de pertenencia. El trabajo en equipo se está convirtiendo en una de las habilidades más valiosas para un empleador. Sin

embargo, un pensamiento muy independiente puede llevar a ser visto con recelo por los demás, en este contexto es fácil malinterpretar ciertas conductas (Salinas, 2022).

Desde un contexto local, en la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L. el trabajo en equipo se muestra de manera deficiente, debido a la mala coordinación, la falta de cooperación entre equipos y entre compañero de áreas, la asignación de roles , la poca confianza entre los trabajadores. Así se revela la falta de comunicación, es decir, interactuar, escuchar, ser asertivo, responder y comprender; asimismo, se destacan las lagunas en la resolución planificada de los problemas interpersonales, la ausencia de una adecuada toma decisiones y una ausencia adecuada de resolver los problemas. Todo esto afecta los procesos logísticos y de gestión de la empresa, y con ello ha provocado una menor satisfacción de los clientes y baja competitividad empresarial.

Basados en aquella realidad problemática establecemos el problema general: ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L, Ate, 2022? y los problemas específicos fueron: i) ¿Cuál es la relación entre la coordinación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L, Ate, 2022? ii) ¿Cuál es la relación entre la comunicación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L, Ate 2022?, iii) ¿Cuál la relación entre resolución de problemas y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L, Ate 2022?

La justificación teórica de esta investigación se sustenta en el hecho por que permite aportar conocimientos a partir de la comprobación de los resultados y validez y confiabilidad del cuestionario aplicado en la investigación. A su vez, la justificación práctica radicó como una oportunidad importante para la empresa, debido a la importancia que tiene el equipo de trabajo y productividad laboral, así también plantear soluciones. La razón de la justificación metodológica se encuentra en el uso del tipo aplicado de la investigación al nivel correlacionar. Utilizando como instrumento el cuestionario y la encuesta dada la naturaleza cuantitativa de investigación. En cuanto a la justificación social, el propósito que conllevó esta

investigación fue poder demostrar la importancia que tiene la empresa en brindar un servicio de buena calidad haciendo énfasis en su eficiencia, así poder dar importancia a las necesidades de un mejor servicio con las estrategias que ayude a buscar una estabilidad de potencial en el mercado.

Por lo siguiente, el objetivo general fue: determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L, Ate 2022. Los objetivos específicos fueron: i) determinar si existe relación entre coordinación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L, Ate 2022, ii) Determinar si existe relación entre la comunicación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L, Ate 2022, iii) Determinar si existe relación entre resolución de problemas y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L, Ate 2022.

De esta manera la hipótesis general se planteó: existe relación entre trabajo en equipo (TE) y la productividad laboral (PL) de los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L., Ate 2022. Las hipótesis específicas se plantearon: i) Existe relación entre coordinación y PL en los colaboradores la empresa de transporte logística Rivas E.I.R.L., Ate 2022, ii) Existe relación entre la comunicación y PL de los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L, Ate 2022. iii) Existe relación entre resolución de problemas y PL de los colaboradores de la empresa transporte logístico Rivas E.I.R.L, Ate 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión del investigador orientada al tema que se va a investigar, además que va tomando en consideración esos estudios y la base internacional también como los nacionales, y dar el fin del sustento de la teoría.

Respecto a los antecedentes realizados en otros países se presenta:

De acuerdo a Alcívar y Guapi (2018) con el propósito de establecer la relación de comunicación y productividad laboral en el estudio de nivel aplicado y diseño descriptivo; aplicado a 70 trabajadores de servicio de atenciones al cliente. Utilizando la técnica de las encuestas y de instrumento entrevista. Los hallazgos indican que el 38% de los encuestados indican que están muy de acuerdo y 22% en de acuerdo en que, si se reciben mayores beneficios, y se ve reflejado por la fuerza laboral que se ejecuta para poder obtener una productividad eficiente, por otro lado, el 36% de los trabajadores están en desacuerdo, y el 4% no respondió, del procesamiento se obtuvo una relación positiva y directa entre trabajo en equipo y productividad laboral en los colaboradores ($Rho = 0,678$ y $p=0.000$). Se concluye que la comunicación es la productividad de la organización que esto va a ejercer además de incrementar, cuando los beneficios de la organización sean acordes a los colaboradores tengan en su esfuerzo laboral.

De acuerdo a Vargas et al., (2018) determinó la influencia de la satisfacción sobre productividad. Como metodología investigativa fue tipo cualitativo, de nivel aplicativo y diseño exploratorio secuencial, aplicado a una población de 50 trabajadores del área de planificación y control del año 2018, esto es con las entrevistas con su uso del instrumento de la encuesta. De la evidencia empírica se destaca que el 70% de participantes están conforme con el tema salarial y el ambiente laboral pues influye en las metas, objetivos y tasas de producción de la productividad empresarial de los colaboradores, por otro lado, el 30% se encuentra en el segmento de la negatividad ya que

no están de acuerdo por el bajo salario y las condiciones donde labora. Y se concluyó cuando los aspectos de este influye de forma negativa además la productividad laboral está entre vinculados con cada tema salario y el ambiente laboral, por ello los colaboradores son incumplidos con la productividad laboral que se requiere por parte de las empresas que por la condición que no sean adecuadas para poder realizar un perfecto trabajo

Del mismo modo Maltez, et al., (2020) que realizaron un estudio, que establece la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el estudio se obtuvo una correlación positiva entre las variables de estudio ($Rho = 0,612$ y $p=0.00$) con el compromiso que pueden y adoptan cada uno de los colaboradores con la organización, además como el liderazgo, la productividad y la creatividad logrando así la efectividad en el cumplimiento de cada tarea. Dicha conclusión de esa investigación es, en lo que respecta a conocer teóricamente los trabajos de aportes como en el trabajo en equipo y sus principales herramientas a la vez da a conocer las estrategias que determinan el buen funcionamiento de la organización a través, cada uno de los colaboradores.

En cuanto a los antecedentes nacionales se presenta:

De la misma manera Vasquez (2021) el objetivo general basado en determinar relación entre coordinación y productividad laboral, los hallazgos destacan la existencia de correlación positiva entre las variables de estudio ($Rho = 0,576$ y $p=0.00$) constituida por siendo un tamaño de muestra 164 trabajadores en la recolección de datos de aplico la encuesta además la técnica encuesta y se diseñaron dos cuestionarios y finalmente la conclusión del análisis estadístico se realizó que en la herramienta administrativa de la coordinación incrementa la productividad en los trabajadores.

Así mismo Barriga (2021) tuvo como la determinación de la relación entre resolución de problemas y productividad laboral en el estudio. Presentó una metodología cualitativa, de nivel correlacional y diseño no experimental; con

la participación de 55 trabajadores de dicha organización, y se aplicó como técnica la entrevista. Se originaron los siguientes hallazgos: el 52.7% de los trabajadores de dicha organización indican que logran los resultados de su área de trabajo por el esfuerzo que dan en la ejecución de su labor, sin embargo, el 48.3% indica que no se encuentra de acuerdo con dicho ítem, ya que la falta de reconocimiento por parte del encargado del área de trabajo, que el sueldo no va acorde del mercado, que supere las 48 horas semanales de trabajo y no sean reconocidos, el incumplimiento de línea de carrera, entre otros, todo ello afecta a la productividad. Teniendo en conclusión de los colaboradores ($Rho = 0,555$ y $p=0.000$).

De acuerdo a Rojas (2019) cuyo objetivo de su investigación, mejorara sus indicadores las dimensiones así como también sus variables, y su población es de 71 trabajadores a la vez la participación de 60 trabajadores de Sodimac, seguido con una metodología tipo básica cuantitativa, correlacional-descriptivo, no experimental, esto nos permitió visualizar los resultados de relación entre las variables determinadas con la conclusión que sí existe la relación entre el riesgo laborable y el trabajo en equipo el cumplimiento de cada una de las normas dadas por la corporación Sodimac, Huacho.

En la variable de trabajo en equipo:

1. La teoría de Maslow, denomina la motivación (1943) esto nos argumenta que nuestras acciones siguen dirigidas a satisfacer las necesidades. Existen varios niveles, así como las prioridades, jerarquizados, a la vez explicar los niveles y sus relaciones, sucesos y estudios posteriores lo simplifican en una pirámide.

2. teoría de Vygotsky, se denomina la teoría de aprendizaje colaborativo (1924) esta teoría propone que todo aquello que un individuo no sea capaz de aprenden individualmente, puede aprenderlo, siempre y cuando exista interacción entre dos o más individuos gracias a la teoría de aprendizaje colaborativo.

Además, cabe indicar que existe otra teoría más que se relacionan con la variable trabajo en equipo la cual es, la teoría de la motivación del trabajo en equipo, está menciona que el equipo puede ayudar a compartir el trabajo en equipo, a menudo se puede observar lo fácil que es, pero a la vez lo difícil de producir; en el nivel más amplio, a la vez permite a los individuos ser más seguros y ser más confiables para que puedan realizar sus actividades (Sri y Nofiemi, 2021)

La variable trabajo en equipo se relaciona con las siguientes dimensiones, se toma de referencia a Salasc (2018), en dimensionar la variable trabajo en equipo en: I) Coordinación; esta dimensión involucra el uso de los patrones del comportamiento y el uso de estrategias utilizadas por todo integrante que conforma un equipo y así poder conseguir su objetivo establecido (Haspelmath, 2017). II) Comunicación; de este depende el clima laboral además nos lleva a desarrollar y mejorar los vínculos de cada uno de los colaboradores (Márquez *et al.*, 2018). III) resolución de problemas; de ella depende de tomar decisiones junto con los colaboradores de los equipos formados asimismo conocer, seguir los pasos, cumpliendo cada uno de los objetivos, ayudar a planificar y ponerse de acuerdo en las demás acciones con todo el equipo (Bados y García, 2014).

Respecto a la primera dimensión tiene como indicadores: a) sincronización con el grupo, esto es de entablar enlaces laborales para poder realizar el trabajo, b) cooperación; esto involucra el enlace de todos los colaboradores no tomando importancia a las jerarquías en el trabajo, c) asignación de roles; en toda actividad cada colaborador deberá realizarla en la modalidad individual o grupal (Haspelmath, 2017).

La segunda dimensión tiene como indicadores: a) Interacción; busca que interactúen entre los colaboradores para que puedan llegar a su objetivo final; b) Asertividad: esto nos permite gestionar sentimientos y opiniones,

respetando la idea u opinión c) comprensión; tener sentimiento y comprensión con los integrantes del equipo. (Márquez *et al.*, 2018)

La tercera dimensión tiene como indicadores: a) planificación; organizarse un paso a paso que se debe realizar para poder llegar a un objetivo planteado en una organización con un trabajo en equipo, b) toma de decisión; para la toma de decisiones el equipo tomará acciones asertivas con el propósito de llegar a la meta; c) Solución de problemas; los colaboradores de un organización deben ser capaces y tolerantes ante cualquier inconveniente y así poder resolver cualquier problema (Bados y García, 2014)

En base a la productividad laboral, se puede decir, a partir de un panorama organizacional, que la producción de los bienes materiales, debe estar considerado dentro de cada parámetro determinado en trabajo para conseguir una productividad adecuada, la misma que conlleva a cada uno de los colaboradores a tener intensas horas laborales, generando además un importante ahorro dentro de la institución (Ivanov y Usheva 2021).

En la segunda variable productividad laboral

1. teoría de Ouchi (1982) realizó una teoría denominada la teoría Z lo cual considera que es muy participativa y abarca las relaciones humanas donde la confianza, el trabajo en equipo, la comunicación y la toma de decisión son partes importantes en una empresa ya que permite que el colaborador se integre en su puesto laboral de una manera más objetiva con el fin de tener una productividad asegurada.

2. teoría de Solow (1956) en su teoría denominada teoría neoclásica explica que el residuo de Solow es utilizar de manera eficiente los factores productivos ya que esto se convierte en productividad, como también depende de la calidad y el conocimiento del colaborador en el proceso o utilización de los medios

Al respecto, Chiavenato explica con aspectos de servicios y bienes, los mismos que se encuentran asociados con los recursos materiales y humanos; en este contexto, dice que la persona o empresa alcanza la proactividad cada vez que los recursos son utilizados por la organización, a la vez no se debe confundir a la productividad con la intensidad de horas laborales, puesto que la intensidad abarca excesiva demanda física y mental, en tanto el rendimiento no solo lo podemos medir por producto, pues muchas veces este se incrementa aunque no ocurra lo mismo con la productividad laboral (Sousa et al., 2019).

Con relación a la productividad laboral, la conforman dos dimensiones: I) satisfacción laboral; la actitud respecto a lo que realizan los colaboradores en su organización, esto puede ser evaluado en una opinión o puede ser un juicio a los colaboradores hacia sus desempeños laborales. (Bastardo 2014) II) Competencias; las capacidades y además las habilidades que desempeña cada colaborador para enfrentarse a las múltiples actividades laborales (Montes 2019)

La primera dimensión tiene como indicadores: a) actitud; que el indicador muestre la única disposición que nos pueda enfrentar y a la vez cumplir con nuestras metas propuestas; b) Colaboración; esto nos implica los múltiples apoyos en toda la organización y poder lograr los objetivos a corto plazo (Bastardo 2014)

En la segunda dimensión tiene como indicadores: a) relaciones intrínsecas; las habilidades de que tiene cada uno de los colaboradores para influir con los demás y así poder tener un estado emocional que se tiene frente al colaborador del trabajo; b) Relaciones socio afectiva; esto nos indica que tenemos que tener el vínculo entre los colaboradores de trabajo.

El marco conceptual que se presenta a continuación define: a) El trabajo en equipo; se refiere a las muchas actividades y además los aportes del trabajo de los resultados del equipo, como se ve en la eficacia y además

en la satisfacción (Driskell et al., 2018); así como también b) Coordinación; involucra el uso de las muchas estrategias y sus patrones de comportamiento que a la vez son empleadas por los participantes del equipo de colaboradores, a la vez tener visión sobre el trabajo (crowston 2021); teniendo en cuenta que c) La comunicación; es la dimensión que nos ayuda a medir la fluidez de los colaboradores esto ayuda a mejorar cada aspecto de la organización (Eisenberg 2019); d) Resolución de problemas; Esto permite el fortalecimiento de todas las actitudes: manifestar curiosidades e interés por la resolución de problemas a la vez abordar de manera flexible y creatividad la búsqueda de solución de problemas (Galli y Amin,2018)

En cuanto a la Productividad Laboral; se produce mayores productos o bienes, con menores recursos humanos con equipo y materiales, por eso se aminora los egresos ocasionados (Chen y Zhou, 2017); f) Satisfacción Laboral; una actitud lo que hacen las personas en sus trabajos; esta es la evaluación, el juicio u opinión de los trabajadores hacia el desempeño laboral (Basardo, 2014); g) Competencias; son las destrezas y capacidad que poseen los colaboradores a razón de enfrentar distintas acciones encomendadas en sus labores (Attewell,2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación y diseño

3.1.1 Tipo de investigación

Investigación aplicada, aplicando el método deductivo, método analítico y método estadístico. Según el autor Otero (2018) por ello la investigación es en forma cuantitativa es la estructura de los objetivos y de las preguntas de las investigaciones, deben ser estudiadas y la vez analizadas, así como también transformadas en hipótesis. Se puede decir que la delimitación es una idea primaria que permite establecer al investigador en un plan que oriente a la contrastación de hipótesis.

3.1.2 Enfoque de investigación

Cuantitativo, según los autores – Carhuancho et al., (2019) quienes consideran al enfoque cuantitativo, como la idea de la investigación, para obtener la información completa de aquello que se estudia, evidenciándose información numérica, porcentual u otra que involucre información que se puede cuantificar.

3.1.3. Nivel de investigación

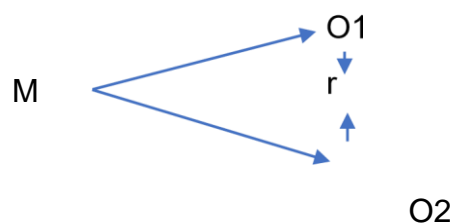
Investigación correlacional, en donde se determinó la relación entre la variable . Manifestado por el autor -- Nieto (2019) quien considera que el propósito de este estudio es analizar estos niveles de investigación además la importancia del proceso de la investigación científica y predictiva, investigación sobre la naturaleza y su propio nombre que forman parte del saber universal, del modo de vida y bienestar social.

3.1.4. Diseño de la investigación

No experimental, corte transversal, puesto que se aplicó los instrumentos en un solo momento. Según el autor Mendivelso (2018) indica que por su temporalidad una investigación puede ser de corte transversal. Este diseño permite además un estudio observacional de base individual que tiene un doble propósito: descriptivo y analítico. Además el autor hace referencia a que este tipo de estudio identifica aquella frecuencia de un comportamiento de determinada población. Transversal pues el estudio se efectuó dentro del contexto real, además porque la recopilación de los datos se efectuaron en un tiempo concluyente. Al respecto Ñaupás et al., (2018) la describen como una aquella que recolecta datos procedentes de un determinado período.

Figura . Esquema de diseño no experimental

Por tal motivo, el esquema a emplear será el siguiente:



M = Muestra

O_i = Variable 1

O_d = Variable 2

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo en equipo

Definición conceptual

Driskell et al., (2018) son aquellas actividades que se realizan mediante los aportes del equipo de trabajo, así como también como la eficacia y la satisfacción de los colaboradores unidos por un mismo objetivo. **Definición**

operacional

A fin de determinar la medida de gestión de procesos se empleó el cuestionario distribuido por dos indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de escala de Likert.

Indicadores:

Coordinación

- Sincronización entre compañeros
- Asignación de roles
- Cooperación

Comunicación

- Interacción
- Comprender
- Asertividad

Resolución de problemas

- Planificación
- Resolución de conflictos - Toma de decisiones

Escala: Likert

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual

Laimescet et al., 2018, Sostuvieron que la productividad laboral es primordial para la organización ya que determina como factor de crecimiento económico y como también fomenta la medición de los indicadores para ver el comportamiento de una entidad.

Definición operacional:

Para identificar la medida, se utilizó el cuestionario distribuido por dos indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de escala de Likert.

Indicadores:

Satisfacción laboral

- Actitud

- Colaboración Competencias - Cualidades Intrínsecas - Relaciones socio

Escala: Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Finita, la cantidad de personajes que la involucran se pueden contabilizar y no son infinitas. Para este caso, está compuesta por 20 colaboradores pertenecientes a la empresa. Ñaupas (2018) fundamenta que la población es el grupo total que incorpora cierta cantidad de elementos o participantes quienes serán considerados como las fuentes de información directa del estudio.

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores de 20-60 años
- **Criterios de Exclusión:** Contratistas externas e internas que trabajan en la empresa

3.3.2. Muestra:

Comprende a toda la población, es decir, 20 colaboradores de la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L. la que fue considerada como una muestra censal, tal como lo refiere Ventura-León (2017), fue considerada como una muestra censal, la muestra está referida a aquella parte de la población cuya selección de la cantidad de sus integrantes posee una la probabilidad de ser elegidos, para ser parte de las fuentes a través de quienes se obtendrá

3.3.3. Muestreo:

Muestreo no probabilístico ya que el trabajo de investigación no tiene una población numerosa, es por ello que se trabajó con los colaboradores de la población en estudio, y se relacionan de manera directa con el problema. Tal como indican los autores Otzen y Manterola (2017) este muestreo censal conduce a la accesibilidad de los datos completos de los participantes representativos de la población, para después someterlos a selección sin la necesidad de emplear alguna prueba o cálculo estadístico.

Unidad de análisis: Colaborador de Transporte Logística Rivas E.I.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas: Se dio uso de la encuesta a fin de recoger información de las variables de estudios. Según el autor Feria (2020), la encuesta es aquella técnica que lleva a la interacción directa y que facilita al investigador a lograr.

3.4.2. Instrumentos de Recolección de datos: Cuestionario aplicado a los trabajadores con edad etaria 20 a 50 años con el propósito de recolectar la información necesaria. El autor Mendoza et al (2020) nos indica que el cuestionario está conformada por una lista de ítems basado en hechos y aspectos que le interesan al investigador. Entonces para facilitar la recopilación de datos y dar respuesta de manera correcta a los objetivos planteados serán interrogantes elaboradas en función a las dos variables de estudio, como también de las dimensiones e indicadores relacionadas por cada variable. La variable de trabajo en equipo se aplicó a 12 interrogantes y para la variable productividad laboral serán 6 interrogantes.

Tabla 1 Instrumentos de recolección de datos

variable	Técnica	Instrumento
Trabajo en equipo Productividad laboral	Encuesta	Cuestionario

Validación: Se realizó el juicio de expertos de la especialidad de metodológica de la escuela de administración donde personas con trayectoria en el tema y calificados podrán dar una crítica en el proceso para determinar la efectividad y precisión en la medición de las variables. (Skjong y Wentworht, 2020)

Tabla 2 Validación de instrumento

Expertos	Mg. Arce,	Dr. Cesar	Dr. Navarro	Promedio	Promedio por	Anderson	Puyen	Carlos	Enrique	total	Rosel
	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.			
Claridad	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Objetividad	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Pertinencia	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Actualidad	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Organización	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Suficiencia	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Intencionalidad	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Consistencia	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Coherencia	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Metodología	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%		
Total	76%	76%	84%	85%	89%	95%	89%	89%	89%	89%	89%

En la tabla 2 evidencia la puntuación asignada por los especialistas en su rol de expertos, quienes evaluaron cada aspecto teórico metodológico; en consecuencia, se obtuvo un promedio de evaluación de consistencia de contenido de 89%, lo que indica una puntuación excelente.

Confiabilidad: A la aplicación posterior, se propició una prueba piloto de la muestra establecida que son un total de 20 colaboradores, lo cual contó con la demostración de alta fiabilidad del instrumento de recolección de datos. Hernández et al. (2018) comentan que la fiabilidad del instrumento debe demostrar la confianza de los datos con un valor de alfa de Cronbach mayor a 0,70.

Tabla 3 Fiabilidad de las Trabajo en equipo y productividad laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.905	20

La tabla 3 demuestra la fiabilidad dentro de los datos que corresponden a la prueba piloso, donde los 20 elementos de la primera y segunda variable de estudio poseen un Alfa de Cronbach de .905. En líneas generales, la prueba es perfecta.

Tabla 4 Fiabilidad de variable trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.905	20

La tabla 4 demuestra la fiabilidad dentro de los datos que corresponden a la prueba piloso, donde los 20 elementos de la primera variable de estudio poseen un Alfa de Cronbach de .905. En líneas generales, la prueba es perfecta.

Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la variable Productividad laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.832	20

La tabla 5 demuestra el coeficiente Alfa de Cronbach (α) en Productividad Laboral ($\alpha = .832$) y sus dos dimensiones Satisfacción laboral ($\alpha = .740$) y Competencias ($\alpha = .789$).

3.5. Procedimientos

Se elaboró y se realizó una serie de preguntas para poder medir ese nivel en la se encontraba las variables trabajo en equipo y productividad laboral cada una se encuentra detallada según sus dimensiones e indicadores. La información se sometió a un análisis estadístico para poder precisar las variables de la investigación de la misma manera se procesó la información haciendo uso del Excel y del software SPSS que permitió presentar la estadística descriptiva mediante tablas y figuras y encontrar los resultados de la contrastación de hipótesis para luego describir cada hallazgo, hacer la discusión y finalmente presentar las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1 Método de análisis datos descriptivo

En esta investigación se recolectaron los datos para luego ser evaluados y analizados para poder obtener resultados estadísticos tanto inferenciales como descriptivos para posterior a ello poder plasmarlo en tablas y figuras respetando las normas APA versión 7. Adan (2021) En la estadística descriptiva se encarga de presentar, redactar los datos restantes de un pequeño número de valores descriptivos, permitiendo así un mejor soporte teórico de la información recabada.

3.6.2 Método de datos inferenciales

En primera instancia se realizó la prueba de normalidad según los datos obtenidos. Proceres (2020) para tratar datos estadísticos inferenciales se requiere la inclusión de métodos que conlleven a identificar el comportamiento de la población a partir de la muestra, obteniendo así las conclusiones como confiabilidad de los resultados plasmados.

3.7. Aspectos Éticos

Se contó con el respeto de todos los participantes de la investigación, complementando a ello que la posibilidad de la autonomía que todo participante tuvo de forma voluntaria, de tal manera que los cuestionamientos que se realizaron no fueron obligatorios, sino por voluntad propia. Asimismo, se contó con la presentación de la no maleficencia, ya que tuvo la finalidad de poder exponer la investigación no buscando la afectación de ningún individuo u objeto, porque solo se tuvieron intenciones únicamente investigativas. Por otro lado, se aplicaron los principios éticos del código de ética de la Universidad, en los cuales se aplicó la beneficencia en donde la investigación procuró el bienestar a los colaboradores entre las edades de 20 a 60 años sin perjudicar su trabajo y tranquilidad de cada uno de ellos, como lo más importantes dentro de la investigación, independientemente de su nivel económico, social, género o cultura, se requirió la justicia del trato igualitario a cada colaborador, sin generar algún tipo de exclusión. Incluyendo la responsabilidad y transparencia en donde el investigador asumió cada consecuencia respecto a la aplicación de dicha investigación y la divulgación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 6 *Tabla cruzada de variables trabajo en equipo y productividad laboral*

		Nivel de Productividad laboral				
			A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Nivel de Trabajo en Equipo	A veces	F	0	1	0	1
		%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%
	Casi siempre	F	2	6	1	9
		%	10.0%	30.0%	5.0%	45.0%
	Siempre	F	0	1	9	10
		%	0.0%	5.0%	45.0%	50.0%
Total		F	2	8	10	20
		%	10.0%	40.0%	50.0%	100.0%

Gráfico de barra

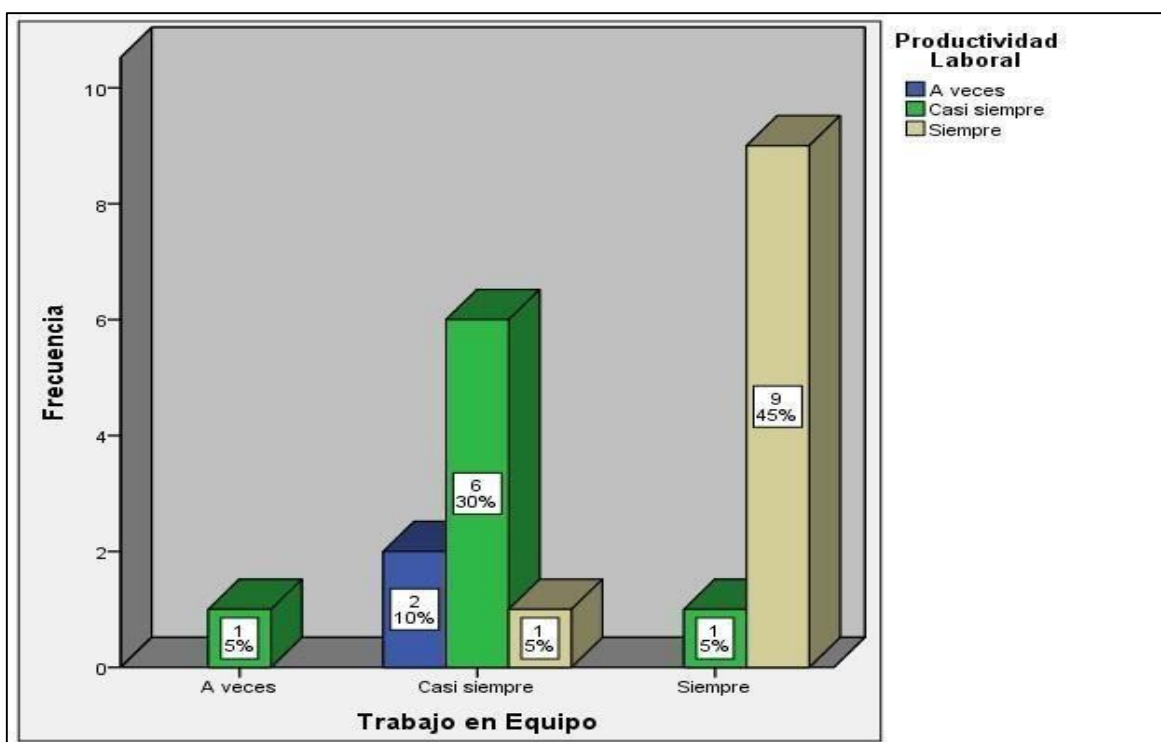


Figura 1 trabajo en equipo y productividad laboral

La tabla 6 y la figura1, indican que:

Del 50% de los participantes respondieron que siempre se promueve el Trabajo en Equipo, en el cual se reparten los porcentajes en que siempre (45%) y casi siempre (5%) se genera Productividad Laboral.

El 45% expresaron que casi siempre se da el Trabajo en Equipo, correspondiendo a que casi siempre (30%), a veces (10%) y siempre (5%) resulta la PL-

El 5% manifestaron que a veces se favorece el Trabajo en Equipo, siendo en su totalidad la opción casi siempre (5%) en Productividad Laboral.

En síntesis, del 100% de los participantes de estudio, sin considerar el nivel del trabajo en equipo, el 10% manifestaron que a veces se da la productividad, el

40% casi siempre se da la productividad y el 50% siempre se da la productividad
DIMENSION 1 Y LA VARIABLE 2

Tabla 7 La tabla cruzada coordinación y la productividad laboral

		Nivel de Productividad Laboral				
			A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Nivel de Coordinación	A veces	F	0	1	0	1
		%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%
	Casi siempre	F	2	4	2	8
		%	10.0%	20.0%	10.0%	40.0%
	Siempre	F	0	3	8	11
		%	0.0%	15.0%	40.0%	55.0%
Total		F	2	8	10	20
		%	10.0%	40.0%	50.0%	100.0%

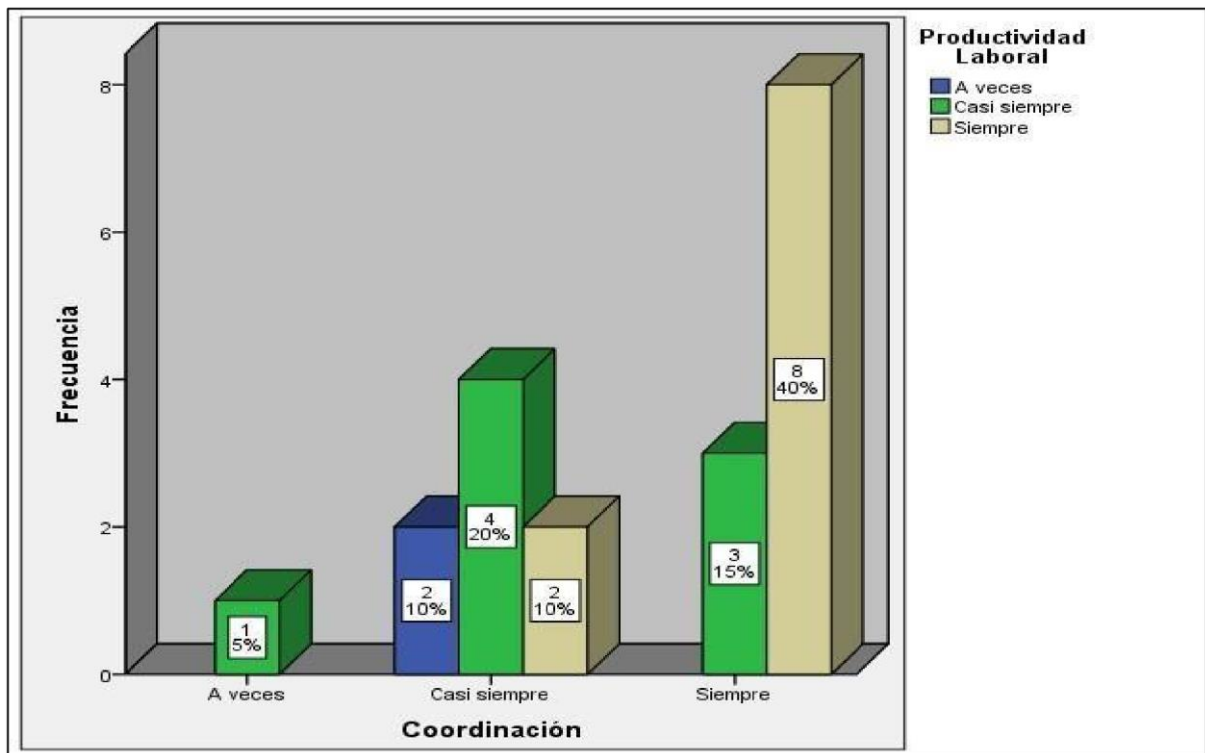


Figura 2 Coordinación y la productividad laboral

La tabla 7 y la figura 2, indican que:

55% expresa que siempre se promueve la Coordinación, en el cual se reparten los porcentajes en que siempre (40%) y casi siempre (15%) se genera Productividad Laboral.

El 40% manifiesta que casi siempre se da la Coordinación, correspondiendo a que casi siempre (20%), siempre (10%) y a veces (10%) resulte la Productividad Laboral.

El 5% señala que a veces se favorece la Coordinación, siendo en su totalidad la opción casi siempre (5%) en Productividad Laboral.

En síntesis, del 100% de los participantes de estudio, sin importar el nivel de trabajo en equipo, el 10% manifestaron que a veces que a se da la productividad, el 40% casi siempre se da la productividad laboral y el 50% siempre se da la productividad.

DIMENSION 2 VARIABLE 2

Tabla 8 La tabla cruzada comunicación y la productividad laboral

		Nivel Productividad Laboral				
			A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Nivel de Comunicación	A veces	F	1	0	0	1
		%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%
	Casi siempre	F	1	6	1	8
		%	5.0%	30.0%	5.0%	40.0%
	Siempre	F	0	2	9	11
		%	0.0%	10.0%	45.0%	55.0%
Total		F	2	8	10	20
		%	10.0%	40.0%	50.0%	100.0%

Gráficos de barras

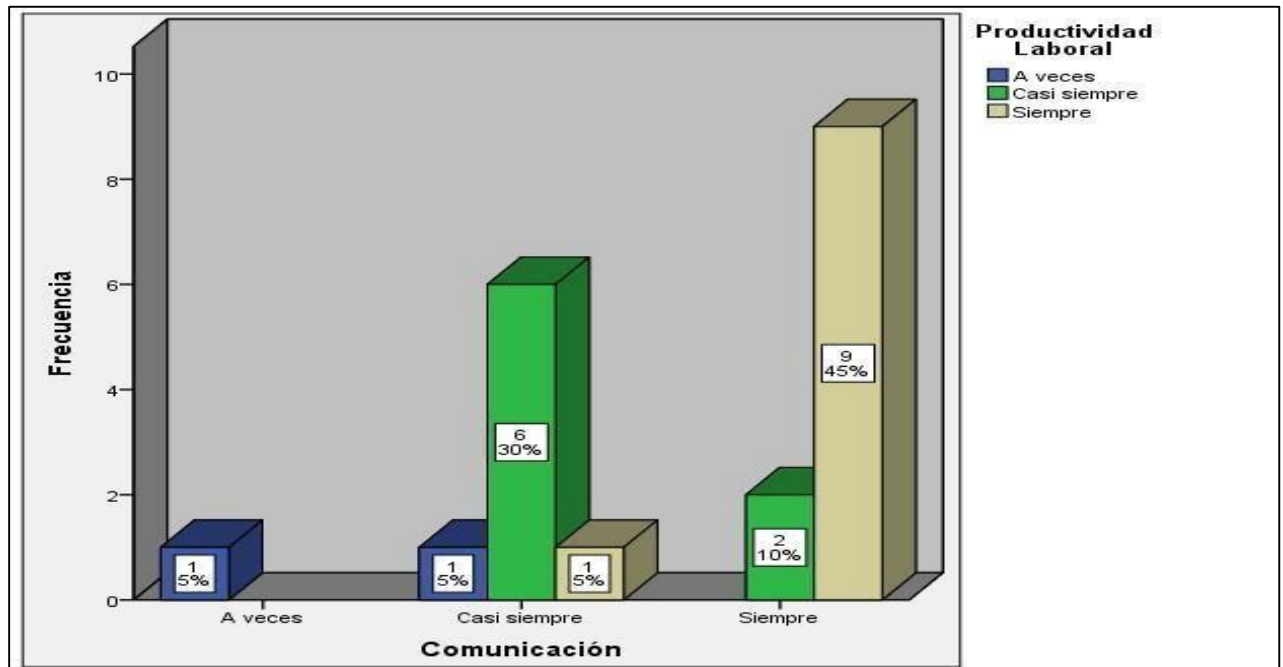


Figura 3 Comunicación & productividad laboral

La tabla 8 y la figura 3, evidencian que:

55% responde que **siempre** se promueve la **Comunicación**, en el cual se reparten los porcentajes en que siempre (45%) y casi siempre (10%) se genera Productividad Laboral.

El 40% expresa que **casi siempre** se da la **Comunicación**, correspondiendo a que casi siempre (30%), siempre (5%) y a veces (5%) resulte la Productividad Laboral.

El 5% manifiesta que **a veces** se favorece la **Comunicación**, siendo en su totalidad la opción a veces (5%) en Productividad Laboral.

Con respecto al total de sujetos y Productividad Laboral, los participantes sostienen que siempre (50%), casi siempre (40%) y a veces (10%) se genera Productividad Laboral.

En síntesis, del 100% de los participantes de estudio, sin considerar de trabajo en equipo, el 10% indican que a veces que a se da la productividad, el 40% casi siempre se da la productividad laboral y el 50% siempre se da la productividad.

DIMENSION 3 Y LA VARIABLE 2

Tabla 9 La tabla cruzada de la resolución de problemas y la productividad laboral

		Nivel de Productividad Laboral				Total
		A veces	Casi siempre	Siempre		
de problemas	A veces	F	1	2	0	3
		%	5.0%	10.0%	0.0%	15.0%
	Casi siempre	F	1	6	1	8
		%	5.0%	30.0%	5.0%	40.0%
	Siempre	F	0	0	9	9
		%	0.0%	0.0%	45.0%	45.0%
Total		F	2	8	10	20
		%	10.0%	40.0%	50.0%	100.0%

Gráficos de barras

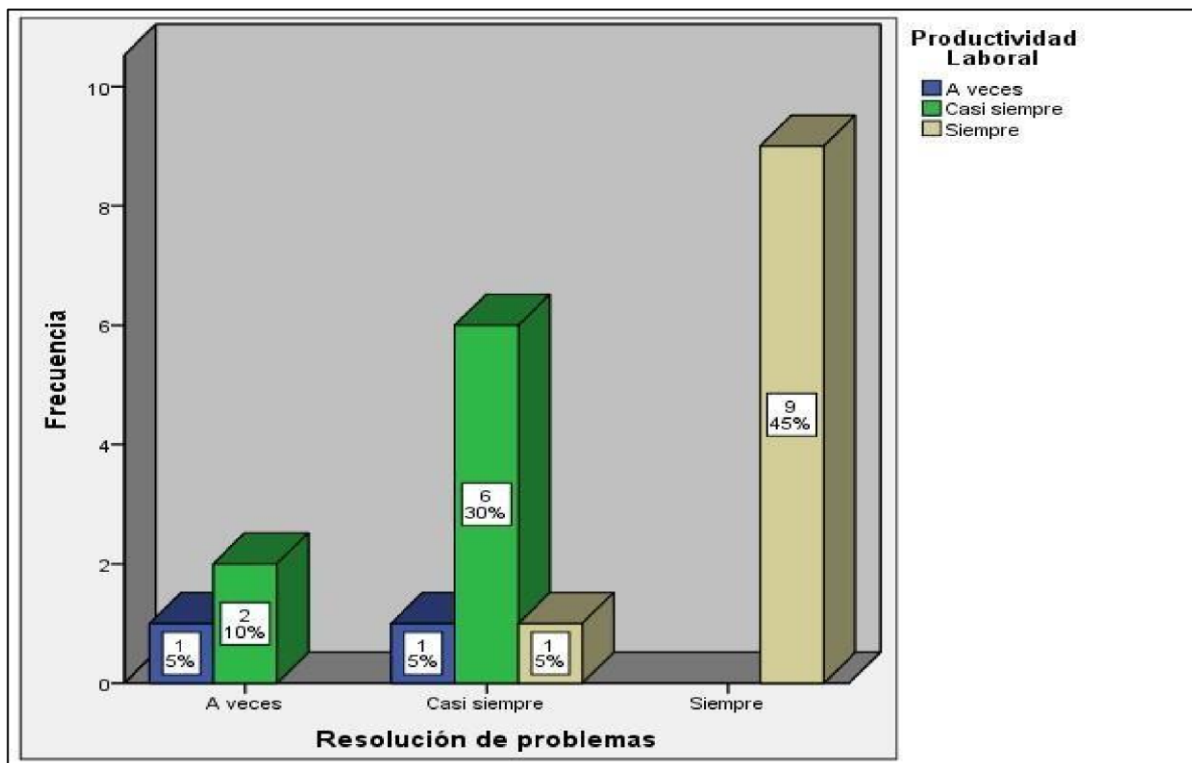


Figura 4 Resolución de problemas y la productividad laboral

La tabla 9 y la figura 4, evidencia que:

45% expresa que **siempre** se promueve la **Resolución de problemas**, siendo en su totalidad que siempre (45%) se genera Productividad Laboral.

El 40% manifiesta que **casi siempre** se da la **Resolución de problemas**, correspondiendo a que casi siempre (30%), siempre (5%) y a veces (5%) resulte la Productividad Laboral.

El 15% señala que **a veces** se favorece la **Resolución de problemas**, en el cual se reparten los porcentajes en casi siempre (10%) y a veces (5%) en Productividad Laboral.

En síntesis, del 100% de los participantes de estudio, cualquiera sea el nivel de trabajo en equipo, el 10% manifestaron que a veces que a se da la productividad, el 40% casi siempre se da la productividad laboral y el 50% siempre se da la productividad.

4.2 Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba De Normalidad

Prueba de hipótesis:

H₀: La distribución de los datos posee una distribución normal.

H₁: La distribución de los datos no posee una distribución no es normal.

Regla de decisión:

Si el p-valor es $\geq \alpha = .05$ se acepta la H₀; contrario a ello, se rechaza.

Tabla 10 Prueba de normalidad trabajo en equipo y productividad laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Trabajo en Equipo	.909	20	.062
Productividad Laboral	.924	20	.119

En la tabla 10, se utilizó el estadístico Shapiro-Wilk para la prueba de normalidad al contar la investigación con una muestra (N = 20) menor a 50 elementos. Los resultados sostienen que la significancia o p-valor (p) en Trabajo en Equipo (sus tres dimensiones) y Productividad Laboral presentan valores mayores a .05 ($p \geq .05$). Según la regla de decisión, se acepta la hipótesis nula (H₀), señalando que la distribución de los datos de la muestra es normal. Por lo tanto, para el contraste de hipótesis en las variables anteriores, se utilizó el estadístico paramétrico de correlación de Pearson.

4.3 Prueba de Hipótesis

4.3.1 HIPOTESIS GENERAL

Prueba de hipótesis:

H₀: No existe relación entre Trabajo en Equipo (TE) y Productividad Laboral (PL).

H₁: Existe relación entre Trabajo en Equipo (TE) y Productividad Laboral (PL).

Regla de decisión:

Si el p-valor es $\geq \alpha = .05$ se acepta la H₀; contrario a ello, se rechaza.

Tabla 11 Correlaciones entre Trabajo en Equipo y Productividad Laboral

		Trabajo en Equipo	Productividad Laboral
Trabajo en Equipo	Pearson	1	.827**
	p		.000
	N	20	20
Productividad Laboral	Pearson	.827**	1
	p	.000	
	N	20	20

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

La tabla 11, se realiza el contraste de la hipótesis general a través de sus resultados. El p-valor ($p = .000$) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = .05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), afirmando que existe una correlación estadísticamente significativa entre TE y PL. Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson ($r = .827$) presenta una dirección positiva y una magnitud de correlación positiva muy fuerte. (Anexo 03)

Dimensión 1 con variable 2

Prueba de hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre Coordinación (CO) y Productividad Laboral (PL) H1: Existe relación entre Coordinación (CO) y Productividad Laboral (PL) Regla de decisión:

Si el p-valor es $\geq \alpha = .05$ se acepta la H₀; contrario a ello, se rechaza.

Tabla 12 *Correlación entre coordinación y productividad laboral*

		Coordinación	Productividad laboral
Coordinación	Pearson	1	.644**
	p		.002
	N	20	20
Productividad laboral	Pearson	.644**	1
	p	.002	
	N	20	20

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

La tabla 12, demuestra el contraste de la hipótesis específica a través de sus resultados. El p-valor ($p = .000$) es significativo, por lo que se rechaza H₀ y se acepta H₁, indicando que existe una correlación significativa entre CO y PL. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson ($r = .644$) presenta una dirección positiva y una magnitud de correlación positiva considerable (Anexo 03).

Dimensión 2 con variable 2

Prueba de hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación entre **Comunicación (CM)** y Productividad Laboral (PL).

H₁: Existe relación entre **Comunicación (CM)** y Productividad Laboral (PL).

Regla de decisión:

Si el p-valor es $\geq \alpha = .05$ se acepta la H₀; contrario a ello, se rechaza.

Tabla 13 Correlación entre Comunicación y Productividad Laboral

		Comunicación		Productividad Laboral	
Comunicación	Pearson		1		.809**
p	.000	N	20	20	
Productividad Laboral	Pearson		.809**		1
	p		.000		
	N		20		20

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

En la tabla 13, el p-valor ($p = .000$) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = .05$), por lo que se rechaza H₀ y se acepta H₁, sosteniendo que existe una correlación estadísticamente significativa entre Comunicación y PL. Además, el coeficiente de correlación de Pearson ($r = .809$) presenta una dirección positiva y una magnitud de correlación positiva muy fuerte (Anexo 03)

Dimensión 3 con variable 2

Prueba de hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación entre Resolución de problemas y Productividad Laboral.

H₁: Existe relación entre Resolución de problemas y Productividad Laboral.

Regla de decisión:

Si el p-valor es $\geq \alpha = .05$ se acepta la H₀; contrario a ello, se rechaza.

Tabla 14 Correlación entre Resolución de problemas y Productividad Laboral

		Resolución de problemas	Productividad Laboral
Resolución de problemas	Correlación de Pearson p	1	.805**
	N	20	20
Productividad Laboral	Correlación de Pearson p	.805**	1
	N	20	20

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

En la tabla 14 evidencia un p-valor de .000, por lo que se rechaza H₀. y se acepta la hipótesis H₁, indicando que existe una correlación estadísticamente significativa entre **Resolución de problemas** y PL. Además, el coeficiente de correlación de Pearson ($r = .805$) presenta una dirección positiva y una magnitud de correlación positiva muy fuerte (Anexo 03).

V. DISCUSIÓN

Se evidencia la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L, asimismo se compara mediante la discusión con los resultados obtenidos por otros autores, considerando los antecedentes del marco teórico.

El objetivo general de la investigación, fue conocer la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L. Por ello, la tabla 11 un valor de significancia de 0.000 y un resultado R Pearson de = 0,827 demostrando una correlación positiva muy fuerte, por ende, existe una relación entre ambas variables de estudios. Dicho resultado fue comparado con el estudio de Maltez et al., (2020) que realizaron un estudio, que busco determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el estudio se obtuvo una correlación positiva considerable entre trabajo en equipo y la productividad laboral en los colaboradores (Rho = 0,612 y $p=0.00$). Los hallazgos expuestos coinciden con la investigación realizada, por lo que se determina que existe correlación entre las variables trabajo en equipo y productividad laboral, pero se discrepa en el nivel de correlación. Para (Pino 2020) manifiesta que el trabajo en equipo facilita la interacción del colaborador y con la empresa desde cualquier ubicación y mayor captación hacia ellos.

Para el primer objetivo específico de la investigación, fue conocer la relación entre coordinación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L. Por ello, la tabla 12 un valor de significancia de 0.02 y un resultado R Pearson de = 0,644 Demostrando una correlación considerable, por ende, lo antes mencionado demuestra que los encuestados perciben que existe una relación entre ambas variables de estudios. Dicho resultado fue comparado con el estudio de Vázquez (2021) que realizaron un estudio, que busco determinar la relación entre el coordinación y la productividad laboral en el estudio se obtuvo una correlación positiva considerable entre trabajo en equipo y la productividad laboral en los colaboradores (R de Pearson = 0, 576 y $p=0.00$). Los hallazgos expuestos coinciden con la investigación realizada, por lo que se determina que existe correlación entre las variables coordinación y productividad

laboral asimismo ambas investigaciones concuerdan en el nivel de correlación positiva considerada. Para (Castro 2020) La coordinación indica que influye mucho hacia los colaboradores y depende ello la empresa por lograr su objetivo, asimismo es un factor que tienen desarrollado las organizaciones.

En lo relacionado al segundo objetivo específico de la investigación, fue conocer la relación entre comunicación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L. Por ello, la tabla 13 un valor de significancia de 0.000 y un resultado R de Pearson de = 0,809 Demostrando una correlación positiva muy fuerte, por ende, lo antes mencionado demuestra que los encuestados perciben que existe una relación entre ambas variables de estudios. Dicho resultado fue comparado con el estudio de Alcivar et al., (2021) que realizaron un estudio, que busco determinar la relación entre la comunicación y la productividad laboral en el estudio se obtuvo una correlación positiva considerable entre trabajo en equipo y la productividad laboral en los colaboradores (Rho = 0, 678 y $p=0.000$). Los hallazgos expuestos coinciden con la investigación realizada, por lo que se determina que existe correlación entre las variables comunicación y productividad laboral pero se discrepa en el nivel de correlación ambas investigaciones no concuerdan en el nivel de correlación positiva considerada. Para (Esteban 2019) La comunicación por lo general es una cualidad que todas las organizaciones, suma al desarrollo y crecimiento al mejorar el aprendizaje.

En lo relacionado al tercer objetivo específico de la investigación, fue conocer la relación entre resolución de problemas y productividad laboral en los colaboradores de la empresa transporte logística Rivas E.I.R.L. Por ello, la tabla 14 un valor de significancia de 0.000 y un resultado R de Pearson de = 0,805 Demostrando una correlación positiva muy fuerte, por ende, se sostiene que existe una relación entre ambas variables de estudios. Dicho resultado fue comparado con el estudio de (Barriga., 2021) que realizaron un estudio, que busco determinar la relación entre la resolución de problemas y la productividad laboral en el estudio se obtuvo una correlación positiva media entre resolución de problemas y la productividad laboral en los colaboradores (R de Pearson = 0,555 y $p=0.000$). Los hallazgos expuestos coinciden con la investigación realizada, por lo que se determina que existe correlación entre las variables resolución de problemas y

productividad laboral asimismo se discrepa en el nivel de correlación. Para (Chafloque 2021). La resolución de problemas es un acto que caracteriza al colaborador a través de su desempeño de solucionar problemas en la organización y a la vez alcanzar los objetivos.

VI. CONCLUSIÓN

Primera; - En cuanto al objetivo general, el p valor = 0.000 se precisa que existe una correlación positiva muy fuerte y R Pearson = 0.827 entre el trabajo en equipo y la productividad laboral en los colaboradores de Transporte Logística Rivas E.I.R.L. Ate 2022. Por lo cual se concluye que, que la productividad laboral y la productividad laboral de los colaboradores van por el mismo objetivo, así como el factor de crecimiento económico hacia la empresa.

Segundo; - En el primer objetivo específico, el p valor es de 0.002 se precisa que existe una correlación positiva considerable y R Pearson = 0.644 entre coordinación y productividad laboral en los colaboradores de Transporte Logística Rivas E.I.R.L. Ate 2022. Por lo cual se concluye que al obtener resultados positivos en la coordinación, por ser primordial en las organizaciones, se tiene una mejor productividad laboral.

Tercero; - En el segundo objetivo específico, el p valor = 0.000 se precisa que existe una correlación positiva muy fuerte y R Pearson = 0.809 entre comunicación y productividad laboral en los colaboradores de Transporte Logística Rivas E.I.R.L. Ate 2022. Por lo cual se concluye que, obteniendo los resultados positivos, la comunicación en la empresa fluye de buena manera para que ellos que pueden avanzar con la productividad laboral.

Cuarto; - En el tercer objetivo específico, el p valor fue 0.000 se precisa la existencia de relación positiva muy fuerte y R Pearson = 0.805 entre resolución de problemas y productividad laboral en los colaboradores de Transporte Logística Rivas E.I.R.L. Ate 2022. Por lo cual se concluye que, obteniendo buenos resultados en la resolución de problemas mejora la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. – Se evidenció la relación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y productividad laboral, se recomienda a la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L Ate, 2022; llevar a cabo capacitaciones laborales de manera constante puesto que con ello obtendrá una mejor productividad laboral en los procesos que realizan los colaboradores de la empresa.

Segunda. – Se evidenció la existencia de relación positiva considerable entre la coordinación y la productividad laboral, por lo cual se recomienda diseñar sistemas de gestión que permitan una mejor coordinación en la empresa, para desarrollar una organización que permita alcanzar los objetivos y a la vez los colaboradores tengan un estímulo hacia la productividad laboral en la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L Ate, 2022.

Tercero. – Se evidenció la existencia de relación positiva muy fuerte considerable entre comunicación y productividad laboral, se recomienda a la empresa realizar, de manera constante, reuniones donde el personal pueda obtener más confianza y conocimiento entre los colaboradores de la empresa para la obtención de una mejor comunicación.

Cuarta. – Existe una relación positiva muy fuerte entre resolución de problemas y productividad laboral; se recomienda a la empresa diseñar procedimientos laborales que permitan disminuir errores y fallas en el proceso logístico y además faciliten el proceso de supervisión de los colaboradores.

VIII. REFERENCIA

- Alcívar España, G. y Guapi Musbay, D. (2018). *Incidencia de la satisfacción laboral en la productividad en las organizaciones. Caso de estudio de empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Guayaquil*. (tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Archivo digital
- Attewell, P. (2019). ¿Qué es una competencia? *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 16, 21-43.
<https://www.redalyc.org/pdf/1350/135012677003.pdf>
- Barriga Andrade, Y. (2021). *La productividad como efecto de la motivación en los trabajadores de la empresa boutique celular SRL – Tacna*. (tesis de maestría, Universidad Privada en Tacna) Archivo digital. Barriga-Andrade-Yesica.pdf (upt.edu.pe)
- Bados, A., y García, E. (2014). Resolución de problemas. *Universitat de Barcelona*, 331. https://www.researchgate.net/profile/Eugeni-Garcia-Grau/publication/272815457_Bados_A_y_Garcia_Grau_E_2014_Resolucion_de_problemas_Publicacion_electronica_Coleccion_Objeto_y_Materiales_Docentes_OMADO_httphdlhandlenet244554764/links/54ef38c50cf2432ba6562b
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional experimental de Guyana, Venezuela. *Strategos*, 12, 5-18. <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Castro , J. (2016). Coordinación. In *Enciclopedia de Lingüística Hispánica* (pp. 495-505). Routledge.
- Casto, A. (2020). Administrative management of universities: background and consequences. *Amazonia Investiga*, 8(22), 673–683.
<https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/818>
- Chen, J., y Zhou, Q. (2017). City size and urban labor productivity in China: New evidence from spatial city-level panel data analysis. *Economic Systems*, 2,

165-178. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2016.07.002>

Carhuancho, E. J. R. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*,

6(23), 648-658.

Crowston, K., Saltz, J., Sitaula, N., y Hedge, Y. (2021). Evaluating MIDST, A System to Support Stigmergic Team Coordination. *Proceedings of the ACM on HumanComputer Interaction*, 1(36), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1145/3449110>

Driskell, J. E., Salas, E., y Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334-348. doi:<https://doi.org/10.1037/amp0000241>

Esteban Rafael Pérez (2019). Ley Orgánica de Comunicación. *Quito: Asamblea Nacional del Ecuador*.

Balan, S. (2017). Administrative management and mechanisms of its development. *Economic Journal Odessa Polytechnic University*, 2(2), 6–10. <https://economics.net.ua/ejopu/2017/No2/6.pdf>

Eisenberg, J., Post, C., y DiTomaso, N. (2019). Team Dispersion and Performance: The Role of Team Communication and Transformational Leadership. *Sage Journals*, 50(3), 348-380. doi:<https://doi.org/10.1177/1046496419827376>

Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 62–79.

<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>

Galli, B., y Amin, M. (2018). Integrated model of teamwork for team effectiveness analysis: an empirical study. *International Journal of Business and Systems Research*, 12(4), 1-23. doi:<https://doi.org/10.1504/IJBSR.2018.09507>

Galarza, M., Cruz, I., Castro, E., & Marcial, C. (2020). Administrative management and competitiveness of micro-enterprises during and post covid-19. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 100–105. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literatureonnovelcoronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1100615>

- Haspelmath, M. (2017). Tipología lingüística y descripción sintáctica. *researchgate.net*.https://www.researchgate.net/profile/Martin36Haspelmath/publication/259810806_Coordination/links/56aa4af908ae7f592f0f316e/Coordination.pdf
- Ivanov, P., y Usheva, M. (2021). Possible causes of the lowest labor productivity. *SHS Web of Conferences*, 92(1), 1-8. doi:<https://doi.org/10.1051/shsconf/20219207026>
- Ipatov, M., & Grebeniuk, N. (2018). Assessing the level of adaptation of employees to the transformation processes in the company. *Business Ethics and Leadership*, 2(1), 106115. doi:Doi: 10.21272/bel.
- Lacerenza, C., Marlow, S., Tannenbaum, S., y Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *American Psychologist*, 73(4), 517-531. doi:<https://doi.org/10.1037/amp0000295>
- Laimes, L., Luzardo, M., y Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-185. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Márquez, J., Burau, E., Cevallos, I., y Vásquez, J. (2018). Importancia de la comunicación estratégica en la socialización del buen vivir. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 3(1), 81-90. file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaComunicacionEstrategicaEnLaSocializ-7047194.pdf
- Montes, C., Rodríguez, D., y Serrano, G. (2013). Estrategias de manejo de conflicto en clave emocional. *Revista de investigación en Psicología*, 20(1), 238-246. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.1.135171/156491>
- Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
- Menacho, I., Uribe, Y., Campos, H., & Caruajulca, W. (2019). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra

Centro Sur special project in Ayacucho, 2018. *Journal of Global Management Sciences*, 2(1), 6–14.

Mendoza, J. D., Martínez Herrera, J. N., Palacios Córdoba, K. D., Roza Buenaventura, L. M. P., & Tovar Landinez, N. (2020). Factores psicosociales y su relación con la calidad de vida laboral de los trabajadores del departamento de ventas de la empresa SMM de Pereira Risaralda.

fenomenología en la investigación en ciencias humanas y sociales. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 19(37), 21-30.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5th ed.). Ediciones de la U.

Rincón de Parra, H. (2021). Calidad, Productividad y Costos: Análisis de Relaciones entre estos Tres Conceptos. *Actualidad Contable Faces*, 4(4), pp. 49-61.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2019). Estadísticas sobre la productividad laboral. Sitio oficial de la OIT: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Página oficial de la OIT:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

Otero, M. R. (2018). Antecedentes de los Recorridos de Estudio e Investigación (REI): características y génesis. *Revista electrónica de investigación en educación en ciencias*, 13(2), 01-19.

Pino, R. (2020). An elaboration of the administrative theory of the 14 principles of management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 1(1), 41–51.
https://www.journals.seagullpublications.com/ijeer/assets/paper/IJ0320190910/f_IJ0320190910.pdf

Salas, ., Reyes, D., y McDaniel, S. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593-600.
doi:<https://doi.org/10.1037/amp0000334>

Salinas Custodio, E. L. (2022). Trabajo en equipo y productividad laboral del personal operativo del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, La Libertad, 2021.

Sousa, O., Andrade, E., Lima, L., Leal, D., Ribeiro, T., Dantas, W., y Leal, J. (2019). Human capital valorization importance as influence factor of organizational productivity. *Expansão Acadêmica*, 1(1), 133-140.
<http://www.expansaoacademica.com/wp-content/uploads/2019/08/Ed-6v1n12019.pdf#page=133>

Sri, A., y Nofiemi, H. (2021). The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompot Dhuafa Integrated Health Hospital. *European Journal of Business y Management Research.*, 6(1), 182-188.
doi:<http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.749>

Stefan, S., Popa, S., y Albu, C. (2020). Implications of Maslow' s Hierarchy of Needs Theory on Healthcare Employees' Performance. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 1(59), 124-143. doi:
<http://dx.doi.org/10.24193/tras.59E.7>

Skjong R. J., & Wentworht E. L. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física.

Tinajeros Martínez, Y. (2021). Trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo, 2021.

Vargas et al. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista Euken Bidikay*, 9(13), pp. 129-153.

<https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/144>

Vasques, W. (2021). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra Centro Sur special project in Ayacucho, 2018. *Journal of Global Management Sciences*, 2(1), 6–14.
<https://journals.cincader.org/index.php/gmsj/article/view/96>

Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 648-649.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de la variable Trabajo en equipo

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Trabajo En equipo	Es la unión entre dos o más integrantes organizados donde existe una cooperación con la finalidad de lograr un objetivo común (Driskell et al., 2018)	Esto se evalúa mediante el uso del cuestionario y las dimensiones e indicadores, este estuvo dirigido al personal de trabajo, para obtener una medición (Salasc et al., 2018).	Coordinación	Sincronización entre compañeros	1	Ordinal tipo Likert
				Cooperación	2	
				Asignación de roles	3	
			Comunicación	Interacción	4	
				Asertividad	5	
				Comprender	6	
			Resolución de problemas	Planificación	7	
				Toma de decisiones	8	

Anexo 02. Matriz de operacionalización de la variable Productividad Laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Productividad laboral	La productividad indica que es la producción de la organización y de los colaboradores al interior de la organización (Laimescet et al., 2018).	Esto se midió mediante la aplicación de un Cuestionario acorde a las dimensiones e indicadores, cuya medición se aplicó a los encuestados (Bastardo, 2014).	Satisfacción Laboral	Actitud	10	Ordinal tipo Likert
				Colaboración	11	
			Competencias	Cualidades Intrínsecas	12	
				Relaciones Socio	13	

Anexo 03. Escala de R Pearson

Tabla 15

Niveles de confiabilidad

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta* ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Los principales programas computacionales de análisis estadístico indican si el coeficiente es o no significativo de la siguiente manera:

$r = 0.7831$	(valor del coeficiente)
$s \text{ o } P = 0.001$	(significancia)
$N = 625$	(número de casos correlacionados)

Anexo 05. Instrumento de recolección de datos



Cuestionario – trabajo en equipo

Introducción:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información necesaria que permita dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados. En ese sentido, resulta importante recalcar que la información o datos obtenidos serán utilizados estrictamente con fines académicos.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L. Ate Vitarte, 2022., Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: mnavarriori@ucvvirtual.edu.pe

Instrucciones:

De las interrogantes que se muestran en el presente instrumento, se solicita que por favor marque con un (x) la respuesta que usted crea conveniente en función a las siguientes escalas:

Escalas de las repuestas del cuestionario:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

TRABAJO EN EQUIPO						
Dimensión 1: Coordinación						
1	la sincronización con los trabajadores, se relaciona con el trabajo en equipo					
2	La cooperación es para ayudar a mejorar el trabajo en equipo					
3	la asignación de los roles puede ser una estrategia que les ayuda a llevar a cabo el desarrollo de las labores en equipo					
4	trabajo sincronizado entre los colaboradores, garantiza el trabajo en equipo					
5	la cooperación es para ayudar a mejorar el trabajo en equipo					

6	La empresa promueve nuevas asignaciones de roles para minimizar los accidentes					
Dimensión 2: comunicación						

7	la interacción entre los colaboradores ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
8	El conocimiento que pueden tener los trabajadores favorece en el trabajo en equipo					
9	se considera que comprender las ideas, así como también las políticas de la organización ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
10	la información que brindan los colaboradores se puede utilizar para una toma de decisión					
11	la asertividad ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
12	las relaciones socio afectivas que se muestran en la institución tiene importancia en el trabajo en equipo					

Dimensión 3: resolución de problemas						
13	Se considera que la planificación que se encuentra en la organización tiene relación con el trabajo en equipo					

14	El liderazgo que se ejerce en la institución es favorable para el desarrollo de un buen trabajo en equipo					
15	La toma de decisiones que se da en la organización tiene como relación con el trabajo en equipo					
16	Existe planificación para alcanzar la productividad					
17	Realizan reuniones con los compañeros para poder realizar las tomas de decisiones					
18	La resolución de conflictos tiene vinculación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo					

¡Gracias por su colaboración!



Cuestionario – Productividad laboral

Introducción:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información necesaria que permita dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados. En ese sentido, resulta importante recalcar que la información o datos obtenidos serán utilizados estrictamente con fines académicos.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L. Ate , 2022., Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: mnavarriori@ucvvirtual.edu.pe

Instrucciones:

De las interrogantes que se muestran en el presente instrumento, se solicita que por favor marque con un (x) la respuesta que usted crea conveniente en función a las siguientes escalas:

Escalas de las repuestas del cuestionario:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
----------------	-------------------------	-------------------	-----------------------	--------------

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

Productividad laboral		S		A		N
Dimensión 1: Satisfacción Laboral		5	4	3	2	1
10	Considera usted que la optimización de recursos ayuda a incrementar la productividad					
11	Considera que los colaboradores utilizan de manera eficiente los recursos al momento de realizar sus trabajos					
12	la colaboración entre los compañeros de trabajo contribuye en la productividad laboral de la organización					
13	La buena actitud del colaborador está vinculada con la productividad laboral					
Dimensión 2: Competencias						
14	Las cualidades intrínsecas se puede manifestar en los colaboradores tienen relación con la productividad laboral					
15	Las relaciones socio afectivas se puede mostrar en la organización y que tiene importancia en la productividad laboral					

¡Gracias por su colaboración!

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario I.5. Autor del instrumento:
Navarro Rivas Mishel Estefani

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno 41 -	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente					89
METODOLOGÍA	instrumento adecuado al tipo de Considera que los ítems miden					89

lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN					

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

ITEM	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
N° 01	X	SUFICIENTE		
02		X		
03		X		
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08			X	
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Debe mejorar la redacción en los ítems. 2 y 3

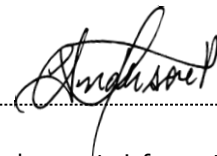
Debe completar el ítems que no tiene sentido. 8, Una vez levantada la observación podrá aplicar el instrumento.

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

89

Ate, 18 de setiembre del 2022

Dr. Carlos Enrique Anderson



Firma de experto informante
DNI N° 16498130

Puyén

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- Puyén.
- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson
 - I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 - I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración.
 - I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 - I.5. Autor del instrumento: **Navarro Rivas Mishel Estefani**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

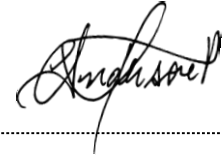
ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

95



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Firma de experto informante
DNI N° 16498130

investigación?

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. ALVA ARCE, Rosel César
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial – UCV- ATE
 I.3. Especialidad del experto: Administración – Recursos Humanos I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Navarro Rivas Mishel Estefani

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje		40%	60%	76	
OBJETIVIDAD	apropiadoEsta expresado de manera coherente y lógica.				76	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				76	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				76	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				76	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				76	

INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento				76	
COHERENCIA	Considera la estructura del son todos y cada uno propios presente instrumento adecuado al				76	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems tipo de usuario a quienes se miden lo que pretende				76	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					76	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: E-COMMERCE

ITEM	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

CALIFICACIÓN – MUY BUENO

El Instrumento de Investigación reúne las exigencias académicas. Todas las preguntas de forma interrogativa.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

76

Ate, 20 de setiembre del 2022



.....
Firma de experto informante
DNI N° 10487368

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. **DATOS GENERALES:**

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. ALVA ARCE, Rosel César

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial – UCV ATE

I.3. Especialidad del experto: Administración – Recursos Humanos

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario I.5. Autor del instrumento: Navarro Rivas Mishel Estefani

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%				

CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado		40%	60%	61 - 80%	76	81 - 100%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				76		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				76		
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				76		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				76		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				76		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76		
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento				76		

COHERENCIA	Considera la estructura del son todos y cada uno propios presente instrumento adecuado al				76	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems tipo de usuario a quienes se miden lo que pretende				76	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					76	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

ITEM	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

CALIFICACIÓN – MUY BUENO _____

El Instrumento de Investigación reúne las exigencias académicas.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

76

Ate, 20 de setiembre del 2022



Firma de experto

informante

DNI N° 1048736 INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN I.

DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
I.3. Especialidad del experto: Investigacion
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor del instrumento: Navarro Rivas Mishel Stefani

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					84
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					84
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					84
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					84
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					84
INTENCIONALIDAD	al propósito de la investigación Estima las estrategias que responde					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84

COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					84
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

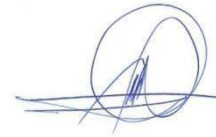
ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICA

84%



.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, 15 de setiembre del 2022

Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Investigacion
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario I.5. Autor del instrumento: Navarro Rivas Mishel Estefani

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	al propósito de la investigación Estima las estrategias que responda					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			

OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICA

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

85



Ate, 15 de setiembre del 2022

.....

Firma de experto informante
DNI N° 08814139

Anexo 07. Carta de consentimiento



**TRANSPORTE LOGISTICA
RIVAS E.I.R.L.**
R.U.C. 20603079745
Seguridad - Puntualidad - Garantía

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Señores:

Escuela profesional de administración

Universidad Cesar Vallejo – Campus Ate

Atraves del presente, yo Elvin Issac Soto identificado con DNI: 46237398 representante de la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L con el cargo de la organización privada me dirijo a usted como su representante a fin de dar a conocer que la srta: Mishel Stefani Navarro Rivas esta autorizada para:

a) recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "trabajo en equipo y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L. Ate, 2022".

Si ...X...

No.....

b) Emplear el nombre de nuestra empresa dentro del referido trabajo.

Si ...X...

No

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

TRANSPORTE LOGISTICA
RIVAS E.I.R.L.



GERENTE GENERAL
Elvin Soto Rivas
Gerente general

Anexo 08. Aprobación de turniting

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a cover page from Universidad César Vallejo, Faculty of Business Sciences, School of Administration. The title is "Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L., Ate 2022". The author is Mishel Estefany Navarro Rivas, and the advisor is Miguel Bardales Cárdenas. The research line is "Gestión de organizaciones". The document is 1 page long with 7639 words.

The right sidebar shows a similarity score of 25%. The sources are as follows:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	14 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
3	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
5	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	moam.info Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uide.edu.ec	<1 %

At the bottom of the interface, there are options for "Versión solo texto del informe" and "Alta resolución" (which is activated).

Anexo 09 Matriz de datos

	T1. Sincro	T2. Coope	T3. Asigna	T4. Interac	T5. Aseriv	T6. Compr	T7. Planific	T8. Toma	T9. Resolu	Coordinación	Comunicación	Resolución de	Trabajo en Equ	P1. Actitud	P2. Colaboraci	P3. Cualidades	P4. Relaciones	Satisfacción	la Competencias	Productividad Laboral
ITEMS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	18	2	2	1	1	4	2	6
MIN	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	18	2	2	1	1	4	2	6
MAX	10	10	10	10	10	10	10	10	10	30	30	30	90	10	10	5	5	20	10	30
RANG	8	8	8	8	8	8	8	8	8	24	24	24	72	8	8	4	4	16	8	24
	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	8.00	8.00	8.00	24.00	2.67	2.67	1.33	1.33	5.33	2.67	8.00
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	18	2	2	1	1	4	2	6
	4.67	4.67	4.67	4.67	4.67	4.67	4.67	4.67	4.67	14.00	14.00	14.00	42.00	4.67	4.67	2.33	2.33	9.33	4.67	14.00
	7.33	7.33	7.33	7.33	7.33	7.33	7.33	7.33	7.33	22.00	22.00	22.00	66.00	7.33	7.33	3.67	3.67	14.67	7.33	22.00
	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	30.00	30.00	30.00	90.00	10.00	10.00	5.00	5.00	20.00	10.00	30.00
Bajo	2 a 4									6 a 13			18 a 41	2 a 4		1 a 2		4 a 9	2 a 4	6 a 13
Medio	5 a 7									14 a 21			42 a 65	5 a 7		3		10 a 14	5 a 7	14 a 21
Alto	8 a 10									22 a 30			66 a 90	8 a 10		4 a 5		15 a 20	8 a 10	22 a 30

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA		
1	Sujeto	Género	Edad	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	T1.
2	1	2	28	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	10
3	2	1	22	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
4	3	1	39	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	10	
5	4	2	45	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	10	
6	5	1	35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	9	
7	6	1	32	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	9	
8	7	1	28	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	9	
9	8	2	31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	8	
10	9	1	37	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	3	4	10	
11	10	2	30	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	10	
12	11	1	38	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	8	
13	13	1	38	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9	
14	14	1	46	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	9	
15	15	2	20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	8	
16	16	2	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	10	
17	17	1	37	4	3	5	5	5	2	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	7	
18	18	1	33	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	8	
19	19	1	35	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	9	
20	20	2	20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	10	
21																													



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Transporte Logística Rivas E.I.R.L. , Ate 2022", cuyo autor es NAVARRO RIVAS MISHEL ESTEFANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, 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 Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 25-11-2022 21:07:01

Código documento Trilce: TRI - 0440492