



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de
producción y comercialización avícola, Lamas – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestra en Administración de Negocios -MBA**

AUTORA:

Luna Panduro, Melina (orcid.org/0000-0003-4665-2912)

ASESORES:

Mgtr. Encomenderos Bancallan, Ivo Martin (orcid.org/0000-0001-5490-0547)

Mgtr. Escobedo Bustamante, Abigail Elizabeth (orcid.org/0000-0003-2904-8246)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo conómico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Alberto, que es mi papá quien me impulsa para continuar mi formación académica y confiar en mi para lograr mis metas y objetivos trazados.

A Brudith mi mamá por ser mi fuente de inspiración de lucha y perseverancia.

A mi hijo porque con su corta edad es el motor que me motiva constantemente en mi desarrollo profesional.

Melina

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Maestría de Administración de Negocios MBA por sus enseñanzas, apoyo y orientación; a mis compañeros por la pluralidad de conocimientos compartidos en las sesiones de aprendizaje; a la Universidad César Vallejo por las facilidades brindadas para realizar los estudios en estos tiempos críticos.

La autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ENCOMENDEROS BANCALLAN IVO MARTIN,ESCOBEDO BUSTAMANTE ABIGAIL ELIZABETH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas – 2023", cuyo autor es LUNA PANDURO MELINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ENCOMENDEROS BANCALLAN IVO MARTIN,ESCOBEDO BUSTAMANTE ABIGAIL ELIZABETH DNI: 17623582 ORCID: 0000-0001-5490-0547	Firmado electrónicamente por: IENCOMENDEROS el 05-08-2023 11:45:44
ENCOMENDEROS BANCALLAN IVO MARTIN,ESCOBEDO BUSTAMANTE ABIGAIL ELIZABETH DNI: 44576499 ORCID: 0000-0003-2904-8246	Firmado electrónicamente por: AEESCOBEDOE el 07-08-2023 10:08:19

Código documento Trilce: TRI - 0642344



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LUNA PANDURO MELINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MELINA LUNA PANDURO DNI: 71484384 ORCID: 0000-0003-4665-2912	Firmado electrónicamente por: LPANDUROM15 el 30- 06-2023 21:56:49

Código documento Trilce: TRI - 0561354

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURA	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1.1 Tipo y diseño de investigación	16
Por lo tanto, se tuvo el siguiente esquema:.....	16
3.2.1 Variables y operacionalización	16
3.3.1 Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis	
17	
3.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y	
confiabilidad.....	18
3.5.1 Procedimientos.....	20
3.6.1 Método de análisis de datos	20
3.7.1 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
Anexo 05: Validación de los instrumentos de investigación	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez	18
Tabla 2. Confiabilidad	19
Tabla 3. Valores de correlación.....	20
Tabla 4 . Nivel del trabajo en equipo	22
Tabla 5. Nivel de desempeño laboral.	23
Tabla 6. Prueba de normalidad	24
Tabla 7. Relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral	25
Tabla 8 . Relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral	28

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Gráfico de dispersión entre trabajo en equipo y desempeño laboral.29

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, cuya población fue 115 colaboradores y la muestra de 63. La técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de trabajo en equipo tiene un nivel bajo en 30 %, nivel medio en 54 % y alto en 16 %, y el nivel de desempeño laboral tiene un nivel bajo en 32 %, un nivel medio en 49 % y un nivel alto en 19 %. Concluyendo que, existe relación positiva muy alta y significativa con el trabajo en equipo y el desempeño laboral, mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.908 (correlación positiva muy alta) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación, además, el coeficiente de determinación fue 82.44 % de variabilidad entre variables.

Palabras clave: Trabajo en equipo, desempeño laboral, satisfacción personal.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between teamwork and job performance in a poultry production and marketing company, Lamas-2023. The research was basic type, non-experimental design, whose population was 115 employees and the sample of 63. The collection technique was the survey and the questionnaire as instrument. The results determined that the level of teamwork has a low level of 30%, a medium level of 54% and a high level of 16%, and the level of work performance has a low level of 32%, a medium level of 49% and a high level at 19%. Concluding that there is a very high and significant positive relationship between teamwork and work performance, through the statistical analysis of Rho Spearman a coefficient of 0.908 (very high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$), thus accepting the research hypothesis; In addition, the coefficient of determination was 82.44% of variability between variables.

Keywords: Teamwork, job performance, personal satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el plano internacional, las empresas se preocupan por el logro de metas a su personal, sin embargo, no logran alcanzar los estándares que exigen los clientes, o consumidores. Sin embargo, las empresas no implementan políticas laborales adecuados. Además, Raju & Shruthi (2022), sostiene que las organizaciones no cuentan con personas comprometidas con una actitud positiva para desempeñar sus responsabilidades, por lo que los colaboradores deben mostrar este tipo de conductas de forma continua para garantizar su permanencia. Asimismo, Sumar et al. (2022), menciona que en la medida que los colaboradores demuestren predisposición y objetividad en el desempeño, mayores serán las posibilidades de cumplir con lo dispuesto para generar los resultados a nivel colectivo y personal.

Esa influencia competitiva del mundo globalizado también abarca a las empresas nacionales intentando fomentar el trabajo en equipo para generar mejoras en el servicio; sin embargo, los gerentes o administradores no se implican o involucran en esa labor. Las organizaciones no poseen estandarizaciones sobre el rendimiento esperado de sus colaboradores, lo cual no es conocido por cada uno de ellos para encaminar su desempeño en función a esa medida. No se tiene adecuadas las condiciones laborales con todos aquellos elementos tangibles e intangibles que lo conforman. Los logros del personal no son reconocidos adecuadamente por las organizaciones, teniendo en cuenta que esto no ayuda a su motivación y al mismo tiempo no crea un ambiente de confianza y reconocimiento que permitirá incrementar los esfuerzos para obtener mejores resultados. (Argoti,2020)

A nivel local en una empresa de producción y comercialización avícola; se ha visto deficiencias en cuanto al trabajo en equipo, conociendo en cierta medida que sus funciones lo realizan en una forma aislada o individual, mas no dentro de un trabajo en equipo, no hay presencia de estímulos de acuerdo al logro o metas, no se logra evaluar el desempeño de cada colaborador, no se monitorea la ejecución de las actividades, no se logra cumplir los planes de trabajo en el tiempo establecido, poco compromiso del personal y no tiene un sentido de pertenencia que ayude a motivar a los demás colaboradores; trayendo consigo que la empresa no logre cumplir sus objetivos institucionales.

Tomando en cuenta la realidad problemática se formula el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023? Los **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y el desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023?

La investigación se justificó por su **conveniencia**, debido a se brindó un diagnóstico que servirá como una herramienta útil para una adecuada toma de decisiones de los directivos que ayuden al cumplimiento de los objetivos institucionales. Su **relevancia social** buscó mejorar la calidad de servicio hacia los clientes y proveedores, como también mejorar la imagen de la empresa ante la sociedad. **Valor teórico**, se justificó y apoyó en el uso de autores que ayudaron a describir cada variable de estudio y con las que se profundizó las variables de estudio.

En cuanto a las **implicaciones prácticas**, se brindó recomendaciones para una mejor toma de decisiones y se incentive al trabajo en equipo para cumplir así los objetivos institucionales. En cuanto a su **utilidad metodológica**, los instrumentos utilizados podrán ser utilizados en estudios posteriores como también se aportará una investigación más a la comunidad científica.

Así también, se establecieron como objetivos los siguientes: **Objetivo general**: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023. Los **objetivos específicos**: Medir el nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola Lamas - 2023. Identificar el nivel del desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023. Estimar la relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023.

Finalmente, se plantearon como hipótesis las siguientes: **Hipótesis general**: Existe relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023. Las **hipótesis específicas**:

El nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023 es alto. El nivel del desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023 es alto. Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Tomando en cuenta los antecedentes se citó a Romani et al. (2018), Gonzales y Heredia (2019) y Daiana et al. (2019), quienes concluyeron que el trabajo en equipo tiene cierta relación moderada con la satisfacción laboral. En ese sentido, el trabajo en equipo permite conocer la manera de percepción que tienen cada colaborador y las competencias o aptitudes desarrolladas. Todo ello permite el manejo de sus emociones, de tal manera toleran muchas diferencias que se presentan en el proceso, dado que se va consolidando la convivencia entre los integrantes de dicha organización o empresa; poniendo en práctica el valor del respeto como parte esencial.

Por otro lado, Flores (2018), Aguirre y Carrillo (2018), Vásquez (2018) y según Bejarano (2019), concluyeron que hay relación entre las variables de estudio, ya que la significancia fue de 0.000. Indicando a que mejor desarrollo e incentivo del trabajo en equipo, mejor será el desempeño laboral. Todo lo indicado se evidencia a través del proceso de producción, la calidad del trabajo, el conocimiento sobre las funciones que realizan. Todo ello se debe a las aptitudes de los colaboradores que no favorecen a la empresa u organización y por ello proponen una serie de estrategias para aumentar el desempeño dentro de la empresa, para poder mejorar ciertas falencias que tienen, dando mejoras continuas, para poder levantar las observaciones obtenidas y mejores resultados.

Además, Valles (2018), Ayavi (2018) y Quintero et al. (2019) concluyó que el clima organizacional influye en la forma de desenvolverse profesionalmente o laboralmente dentro de la empresa u organización y obtener productos o logro de metas a menor tiempo y de calidad. Por lo tanto, todo directivo de una empresa u organización donde formamos parte orientan a sus colaboradores a trabajar en equipo. Desde luego que implica poner en juego un sinnúmero de capacidades y aprovechar en cierto punto el crecimiento personal y es innegable que la forma de trabajar en equipo aumentará mayores ganancias tanto individual como colectivo.

Para Cervantes et al (2020), Alvarado (2019), Chicaiza et al. (2023) y Bautista et al. (2020) concluyeron que los clientes perciben la calidad de servicio en función al desempeño de los colaboradores. En ese sentido, la atención de los colaboradores influye en la percepción de los clientes hacia la empresa. Además, se recalca que un adecuado desempeño de los colaboradores, permitirá contar con adecuadas capacidades de respuesta para el cliente. Asimismo, ayudará a la consecución de los objetivos institucionales en la medida que se contará con personal preparado y conocedor de sus funciones.

Con respecto a la variable **Trabajo en equipo** según Ander-Egg y Aguilar (2001) nos manifiestan que para resolver un problema y proponer soluciones el equipo es como el escudo protector que una sola persona que lo conforma. Por lo que es fundamental, ante cualquier situación que se presente, porque hay tareas que ciertamente solo se pueden hacer con la acción conjunta de varias personas que lo conforman. Es allí donde se ponen de manifiesto habilidades, destrezas y aptitudes que complementan a cada uno de ellos; haciendo un equipo sobresaliente en lo que se proponen y logrando sus metas y objetivos propuestos.

Asimismo, Rousseau (2006) nos dice que el trabajo en equipo es una situación determinante y desarrolla ventajas frente a otros grupos o empresas, ya que su objetivo va direccionado principalmente a mejorar el desempeño de los colaboradores de acuerdo a sus conocimientos, funciones y tareas que desarrollan para el beneficio de la organización. Por ello, resulta importante que la entidad tome decisiones que logren impulsar la mejora continua de sus objetivos establecidos, con el fin de poder obtener resultados que permitan mantener la estructura, sin ningún tipo de problema. Por otro lado, Robbins (2000), define al equipo de trabajo como la unión de varias personas que con sus potencialidades o capacidades y en constante comunicación logran objetivos comunes. Razón de ello, muchas entidades han podido efectuar una buena gestión, debido al buen resultado que ha proporcionado este nuevo campo que se orienta a la mejora continua de los planes; a través de los esfuerzos efectuados por el personal que cumple con sus funciones dentro de su área establecidas. En tanto,

todo este dilema ha proporcionado viabilidad a otras entidades a poder mejorar su estructura mediante el trabajo en conjunto.

Según López et al. (2023), el trabajo en equipo es uno de los elementos esenciales que genera incidencia a nivel organizacional, tomando en cuenta que la iniciativa de las personas para cooperar con los demás es una clara muestra de su predisposición para facilitar la comunicación. Es por ello, que este sistema ha proporcionado mejoras en gran parte de la estructura de la organización, jugando un papel muy importante en el desempeño transparente del personal, lo cual hace que se tengan como resultado un buen rendimiento a nivel general y logren mantener un buen nivel institucional. Asimismo, Navajas et al. (2022), sostienen que esta herramienta puede ser utilizada de forma estratégica para generar vínculos adecuados que faciliten la convivencia armoniosa de los colaboradores no solamente para producir resultados convenientes para el crecimiento, sino también para mejorar su calidad de vida o satisfacción. Todo ello, facilitará diversos elementos como el compromiso y la solución de problemas complejos que puedan presentarse; de tal manera el organismo logre como propósito cumplir con sus objetivos pendientes, por medio del trabajo efectivo de sus miembros.

Además, Magana et al. (2021), indican que, a partir del análisis del comportamiento y las conductas expresadas por las personas es posible desarrollar una estrategia concordante con cada uno de estos elementos para generar mejores posibilidades de integrar la cooperación con los demás, debido a que se trabajará de forma específica en los factores motivacionales que son necesarios para conducir hacia el trabajo coordinado en las personas. En tanto, Vo & Huynh (2022), la existencia de conflictos internos origina que la posible trabajar en equipo se disminuya, debido a que estos acontecimientos impiden que la comunicación se desarrolle asertivamente transmitiendo un mensaje adecuado, el cual muchas veces es distorsionado por factores como el rencor.

Asimismo, Koga (2020), considera la necesidad de realizar experimentos característicos dentro del ámbito laboral para que los colaboradores estén capacitados

y tengan las herramientas necesarias para actuar de forma adecuada cuando se presenten. En base a estos propósitos, buscan proporcionar un buen desarrollo de las actividades, ya que un trabajo estratificado permite que se cumplan con estándares que la organización requiera para su mejora interna. Por ello, mediante la capacitación buscan mejorar el rendimiento del colaborador con el fin de poder mejorar sus funciones. Además, Wallevik et al. (2022), deducen que, se requiere de investigaciones sobre las conductas de los colaboradores para desplegar acciones estratégicas orientadas hacia la eliminación de las barreras que impidan la cooperación para trabajar adecuadamente en base a un solo objetivo. Posterior a ello, la organización tendrá como óptimo resultado una mejora institucional y logrará cumplir con los objetivos que se tomaron en cuenta en un principio de gestión. Aunado a ello, Hopf et al. (2021), indican que, es necesario que las personas dedicadas a la investigación de estos conflictos estén capacitadas para pasar desapercibido durante la etapa de recolección de datos y no interferir en la información recopilada, la misma que será procesada para establecer conclusiones estratégicas que ayuden a mejorar la convivencia y la cooperación. Además, se requiere de estrategias que beneficien a la entidad al recojo de información oportuna, brindando a los colaboradores todas las herramientas necesarias para que este desarrolle su trabajo, incentive al desarrollo de actividades grupales como mecanismo de cooperación y mejoría de las relaciones laborales entre compañeros de trabajo.

En tanto, Gulbahar & Sezen (2022), las organizaciones deben tener en cuenta la importancia de abordar una gestión adecuada de las personas enfocadas; no solamente en extraer su máximo nivel de rendimiento, sino también en potenciar aquellas áreas que necesitan el mejoramiento respectivo para facilitar una comunicación o desarrollo de relaciones laborales adecuadas. Asimismo, una adecuada gestión de personal permitirá contar con políticas laborales claras que permitan reclutar y seleccionar el personal idóneo con perfiles adecuados para desempeñarse en los puestos de trabajo; permitiendo así que la empresa cuente con personal comprometido y conocedor de las funciones que realiza.

Aunado a ello, Singer (2020), considera que las capacitaciones facilitan la integración de conocimientos específicos para mejorar la tolerancia de los colaboradores al encontrarse en ambientes multiculturales, donde se requiere un alto nivel de comprensión para entender a los demás en cuanto sus costumbres o hábitos, lo cual facilitará la comunicación y además permitirá que el trabajo se realice coordinadamente para alcanzar las metas propuestas. Además, a medida que las organizaciones sean capaces de integrar esta característica dentro de sus colaboradores, será mucho más factible la generación de rendimiento adecuados para alcanzar el éxito.

De acuerdo a Terwilliger et al. (2022), para poder trabajar en equipo las personas deben estar sincronizadas adecuadamente, no solamente respecto al objetivo, sino también en la forma cómo proceder para lograr que los resultados sean congruentes y estratégicos para dar conformidad a lo establecido en las indicaciones o normas internas. Asimismo, Oldeweme et al. (2021), principalmente está fundamentado en la búsqueda de resultados colectivos que faciliten el crecimiento de la organización, sin embargo, puede ser aplicado diferentes campos como el académico que permite que los estudiantes tengan mejores posibilidades de desarrollar capacidades y conocimientos relacionados a su especialidad. Al mismo tiempo, se fomenta su capacidad para interactuar con los demás, lo cual se verá reflejado posteriormente al encontrarse en situaciones donde se requiera la interacción coordinada para generar resultados en una organización.

Asimismo, se toma las dimensiones de **trabajo en equipo** cuyos autores fueron Ander-Egg y Aguilar (2001), considerando a los **objetivos comunes y valores compartidos** definido como el entendimiento de tener claro hacia donde se quiere llegar como empresa y en esa medida cada trabajador o jefe se esfuerza. Asimismo, la **determinación de miembros considerada** como la selección de colaboradores según capacidades para una determinada función a o actividad. La **estructura organizacional y funcional** definida como la puesta en marcha del talento o capacidad de cada personal dentro de un equipo, ya sea decidido por la empresa o

por los miembros del equipo. La **estructura y toma de decisiones participativas** definido como el espacio en que cada miembro responsablemente y activamente participa, donde todos tienen voz y voto; tratando que los objetivos de cada miembro se relacionan con los objetivos del equipo. La **delimitación y distribución de funciones** definida como la determinación de funciones o tareas por colaboradores y que un trabajador no puede tener demasiadas funciones aceptando con mucha responsabilidad. Las **normas de funcionamiento y disciplina interna** definido como las reglas de juego puesta en marcha en el cumplimiento de funciones o tareas por los miembros del equipo. En cuanto a la **complementación humana e interprofesional definido** en la que un trabajador con sus conocimientos, habilidades y emociones apoya o complementa al otro y así sucesivamente en el cumplimiento de sus funciones o tareas. Respecto a la **comunicación fluida y transparente** definido como la forma de brindar información veraz, clara y asertivamente en el cumplimiento de las funciones. La comunicación por lo tanto debe ser permanente y facilitando ello en el cumplimiento de las metas. En la **atención personal y búsqueda del espíritu de equipo** definido como la aceptación y motivaciones dentro del equipo en el desarrollo de las diferentes potencialidades; desde luego tomando como base las necesidades de satisfacción personal. La **implicación personal y la vivencia personal es** considerada específicamente el sentido de pertenencia con la empresa y sientan a gusto con las tareas encomendadas en una determinada área, del mismo modo la empresa con sus colaboradores. La **capacidad para superar conflictos y oposiciones** definida como la forma de percibir y afrontar un problema o discrepancias presentados entre colaboradores sin perjudicar a las funciones o tareas de equipo.

Con respecto a la variable **desempeño laboral** se tuvo en cuenta principalmente a Toro (2018), donde nos menciona que el desempeño laboral tiene un enfoque basado en ciertas competencias identificadas como atributos o aptitudes de los colaboradores, un desenvolvimiento superior; de tal manera se muestran a través de los comportamientos mostrados en el trabajo. Por lo que la competencia se demuestra en el desempeño laboral de la misma. Por otro lado, la empresa tiene que prestar atención en el ambiente laboral; debiendo comprometerse con el personal lo que obtendrá como

proceso favorable un incremento de eficiencia y producción de la empresa. Asimismo, se debe tomar en cuenta el tipo de liderazgo que se implementa, las formas de relaciones que se dan entre colaboradores y líderes, ya sea a nivel personal y profesional y laboralmente. De hecho, observar la implicación del personal y del líder con la empresa y la empresa con sus colaboradores, la forma de agrupación y la ejecución de políticas de la igualdad laborable como oportunidades profesionales y personales; son aspectos sumamente importantes.

De acuerdo a Armstrong y Kotler (2013) que nos manifiestan que la satisfacción del cliente depende del desempeño que cada cliente o consumidor tiene en relación de un producto o servicios en relación de una compra, creando una experiencia ya sea buena o mala que incluye todo el proceso de adquisición. Si el comportamiento laboral de los colaboradores es igual a las percepciones que se tienen, el cliente estará conforme o si el comportamiento laboral es menor a las exigencias del cliente no quedará conforme. En tal caso la empresa u organización deberá superar ciertas expectativas que tiene cada consumidor de su producto o servicio que brinda, dado las circunstancias realizar el proceso de fidelización del cliente, por la marca. Mejorando de este modo ciertas preferencias por parte de las mismas hacia la empresa o organización.

De acuerdo al autor Chiavenato (2007), manifiesta que el desempeño laboral constituye la realización de actividades hechas por los colaboradores de acuerdo a las exigencias del trabajo poniendo en aplicación sus múltiples conocimientos y otras capacidades en el desenvolvimiento de una determinada función en el logro de metas u objetivos empresariales. Por otro lado, uno de los principios por las cuales diversas organizaciones en la actualidad han desarrollado medidas en contra de sus colaboradores es debido al poco desempeño que muestran al efectuar durante el ejercicio de sus funciones. Siendo esto un problema que perjudica gran parte el desarrollo de las actividades puestas en marcha por la entidad. Por ello que, en base a estos problemas dados en el ambiente laboral, muchas entidades han optado por seleccionar personal que cumpla con sus funciones de manera transparente, con el fin

de poder obtener un resultado que conlleve a la mejora de las actividades, y al mismo tiempo logre como meta cumplir con los estándares establecidos por la misma organización.

Segun, Chellam & Divya (2022), indican que, las personas tienden a mejorar o disminuir su rendimiento de acuerdo a diversos factores que se encuentran en el ambiente propio donde se desarrollan las actividades laborales, los cuales pueden ser visibles o invisibles por lo que se requiere un personal capacitado que esté en constante monitoreo de estos elementos para propiciar la utilización de las estrategias correctas que garanticen un rendimiento oportuno. Además, uno de los problemas que se suscita dentro del ambiente laboral, se debe principalmente a la falta de orientación al personal. La mayor parte, no cuentan con las capacidades necesarias para poder enfrentarse a los problemas que se dan dentro del desarrollo de sus funciones. Produciendo una situación difícil al no poder efectuar un buen cumplimiento de metas, Por ello, a raíz de esta problemática es importante que se tomen en cuenta las capacitaciones con el propósito de poder mejorar el desarrollo de las actividades.

Asimismo, Monahan et al. (2021), considera que los colaboradores deben ser capacitados por la empresa para posteriormente exigir resultados de acuerdo a lo establecido en su contrato, lamentablemente muchas de ellas solamente se dedican a realizar las evaluaciones, pero no integran lo que realmente necesitan para desempeñarse. Por lo tanto, deben desarrollarse evaluaciones continuas al personal y comunicar las deficiencias para que estos tengan conocimiento y mejoren sus debilidades, además que permitirá evaluar el tipo de personal con los que se cuenta y en función a ello poder establecer mejores estrategias de gestión de personal.

En este contexto, Venkatesh et al. (2023), se debe considerar primeramente la extensión de los conocimientos adecuados para hacer posible un rendimiento excepcional que se adecúe a lo que la organización necesita. Todo eso debe hacerse en función a planes de capacitación continuos, con retroalimentaciones constantes para tener personal idóneo y conocedor de sus funciones; además que permitirá que

estos sean eficientes y logren sus metas en el tiempo establecido. Mejorando así, a nivel general a la productividad de la empresa y generando beneficios mutuos.

Por ello, Umer et al. (2023), en la medida que las organizaciones sean capaces de fomentar un clima propicio para que los colaboradores puedan relacionarse adecuadamente, se abrirá la posibilidad de lograr un desempeño óptimo. Asimismo, un adecuado clima laboral a nivel interno, permitirá al colaborador sentirse satisfecho laboralmente, por ende, comprometido con los objetivos institucionales, evidenciándose en el alto nivel de compromiso que este puede tener con la institución y las muestras de iniciativa y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones. Por lo tanto, Sanabria et al. (2023), determina al desempeño laboral como un elemento fundamental que facilita la integración de los conocimientos y la comunicación transparente para la transmisión de un mensaje adecuado que conlleve a fortalecer la relación laboral. Además, una adecuada comunicación interna permitirá mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo, fortalecer los lazos de amistad entre los mismos y se crea un ambiente laboral adecuado. Ello, generará que se logre cumplir con las metas personales y grupales y por ende los objetivos institucionales, evidenciándose en la sostenibilidad empresarial en el tiempo.

Segun Ekenma (2022), desde hace mucho tiempo el rendimiento de los colaboradores se ha sido considerado como el elemento fundamental que permite el desarrollo organizacional, teniendo en cuenta que estos son los encargados de realizar las actividades necesarias para hacer funcionar los sistemas. Además, Sandall & Mourão (2022), consideran importante integrar las herramientas adecuadas como los sistemas automatizados y otras tecnologías que permiten mejorar la eficiencia laboral. Según Abrahams & Vergauwe (2023), a medida que los colaboradores tengan un mejor comportamiento y predisposición para realizar sus responsabilidades, más alta serán las posibilidades de lograr un desempeño coherente con lo que la organización necesita. En este contexto, Jin & Kim (2022), estipula que la organización debe ser consciente sobre su responsabilidad de orientar adecuadamente al colaborador, para luego realizar las evaluaciones competentes que ayuden a determinar su capacidad

de compromiso y retención. Asimismo, Gebremedhn & Mekonnen (2022), indican que, en la medida que las organizaciones sean capaces de brindar estabilidad a los colaboradores, se incrementará las posibilidades de mejorar su satisfacción.

Además, Werku (2023), menciona que la satisfacción del colaborador no solamente se relaciona con un ambiente fresco y bien iluminado, sino con todos aquellos elementos tangibles e intangibles que lo conforman y que hace que tengan un desempeño óptimo. Sumado a ello que la empresa debe brindar las condiciones mínimas para que el colaborador tenga una adecuada salud y seguridad ocupacional y que este se sienta seguro laboralmente, por ende, ayude de manera eficiente en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Según Nhat et al. (2022), las organizaciones poseen estandarizaciones sobre el rendimiento esperado de sus colaboradores, lo cual debe ser conocido por cada uno de ellos para encaminar su desempeño en función a esa medida. Asimismo, se recalca que las instituciones deben contar con instrumentos de medición del desempeño de cada colaborador, para que puedan realizar las retroalimentaciones, mejorar las estrategias de inducción y desarrollar planes de capacitación que permita al colaborador estar en un nivel más competitivo; teniendo así beneficios mutuos.

Además, Abdul & Mohamed (2021), estipulan que la integración de herramientas para simplificar los procedimientos dentro de la organización, permiten que los colaboradores sean más versátiles y productivos. Asimismo, el conocimiento total del giro de la empresa o del área permitirá al colaborador desarrollar mejor sus habilidades y destrezas para la consecución de sus metas asignadas. Sumado a ello, permitirá que los demás colaboradores hagan lo mismo y se motiven entre ellos para la obtención de los objetivos institucionales en un tiempo determinado.

Aunado a ello, Dagasan et al. (2023), los comportamientos y diferentes formas de trabajar pueden ser moldeados por las organizaciones a través de la designación de personal capacitado para abordar la gestión competitiva de la fuerza laboral, los cuales deben estar en la capacidad de aplicar estrategias para generar congruencia y

tolerancia en cada uno de los individuos, haciendo posible que la comunicación sea fluida y entendible por todos para entender las exigencias y al mismo tiempo comunicar los obstáculos que puedan encontrarse. Asimismo, contar con personal idóneo y capacitado ayudará a que las actividades se cumplan de manera eficiente, ya que será conocedor de las funciones y actividades que realiza, por ende, ayudará a que se cumpla con los objetivos institucionales.

Chauhan et al. (2022), indican que, los logros de los colaboradores deben ser reconocidos adecuadamente por las organizaciones. Teniendo en cuenta que esto facilitará su motivación y al mismo tiempo creará un ambiente de confianza y reconocimiento, que permitirá incrementar los esfuerzos para obtener mejores resultados. Además, Raju & Shruthi (2022), las organizaciones requieren de personas comprometidas con una actitud positiva para desempeñar sus responsabilidades, por lo que los colaboradores deben mostrar este tipo de conductas de forma continua para garantizar su permanencia. Asimismo, Sumardjo et al. (2022), en la medida que los colaboradores demuestren predisposición y objetividad en el desempeño, mayores serán las posibilidades de cumplir con lo dispuesto para generar los resultados a nivel colectivo y personal. De acuerdo a ello, mientras el colaborador tenga disposición de ayuda, compromiso y se involucre con las actividades que desarrolla la empresa, incentivará al personal a que cumplan con sus metas y se comprometan más con la consecución de los objetivos institucionales.

Asimismo, el desempeño laboral según Stoner (1994), es el cumplimiento de metas y objetivos empresariales; poniendo en juego sus potencialidades con mucha responsabilidad organizadamente, desde luego con reglas determinadas. Además, el nivel de cumplimiento de metas y objetivos empresariales, se verá en función al nivel de compromiso que tengan los colaboradores con la empresa. Por otro lado, también mide el nivel de motivación y satisfacción que estos pueden tener, para ello la empresa debe desarrollar planes de motivación que permita al colaborador sentirse cómodo y satisfecho y se involucre con los objetivos institucionales.

Fijándonos en las dimensiones de **desempeño laboral** cuyo autor fue Toro (2018) considera a: **Liderazgo** como la relación existente entre jefes, gerentes o administradores de una empresa y con los colaboradores; en el marco del cumplimiento de objetivos o metas de la propia empresa. Las **relaciones** están planteadas como las relaciones que se dan entre los colaboradores o colaboradores de preferencia que sean armónicas y que permiten el cumplimiento de sus actividades; lo cual deberá ser vigilado. La **implicación** es considerada como el nivel de participación, identidad del trabajador con la empresa y viceversa, permitiendo el desarrollo financiero de la empresa; además de responder a la demanda del mercado. La **organización** es cómo está constituida la empresa, tomando en cuenta lo puestos y las políticas con lo que se encaminan. Finalmente, **la igualdad**, considerando que parte por la atención a la diversidad; tomando en cuenta el despliegue de oportunidades para todo el personal; todo ello determinado por las mismas reglas o normas.

III. METODOLOGÍA

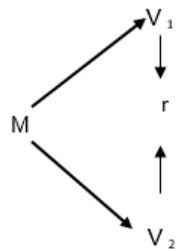
3.1.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo. El estudio fue de **tipo básica**, debido a que se trabajó con teorías ya existentes para poder solucionar una problemática encontrada (Esteban, 2018).

Diseño de investigación

No experimental, debido a que no se manipuló las variables de estudio, es decir, se desarrolló en su contexto natural. De **corte transversal**, ya que la investigación se desarrolló en un solo momento o periodo. Además, fue de nivel **descriptivo correlacional**, debido a que se obtuvo el grado de correlación que existe entre las variables de estudio. (Ñaupas et al, 2018)

Por lo tanto, se tuvo el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Trabajo en equipo

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables de estudio

3.2.1 Variables y operacionalización

El estudio presenta las variables siguientes:

Variable I: Trabajo en equipo

Variable II: Desempeño laboral

En el anexo 1 se encuentran detalladas las variables.

3.3.1 Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

Población

Estuvo constituida por 115 colaboradores de una empresa de producción y comercialización avícola de Lamas.

Muestra

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

Donde: $z=1.96$; $e = 0.05$; $p=0.9$; $q= 0.1$ y $N= 115$

$$63 = \frac{39.76056}{0.630744}$$

La muestra estuvo conformada por 63 colaboradores.

Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico de **tipo aleatorio simple**, debido a que se trabajó con una parte de la población objeto de estudio. Escogiéndola de manera aleatoria (Hernández, 2014).

Unidad de análisis

Un colaborador de una empresa avícola.

3.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta. En ese sentido, Yuni & Urbano (2014), sostiene que el objetivo es recolectar información para luego establecer las relaciones entre las variables de estudio.

Instrumento

El cuestionario de la variable de trabajo en equipo se estructuró en 35 preguntas comprendidas en 11 dimensiones con una escala de: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre, realizando su análisis en base a rangos: Bajo (35-81), Medio (82-128) y alto (129-175).

El cuestionario utilizado para la segunda variable de 15 preguntas pertenecientes a 5 dimensiones con escala de: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre, realizando su análisis en base a rangos: Bajo (15-35), Medio (36-55) y Alto (56-75).

Validez

Se determinó mediante la técnica de juicio de expertos y el coeficiente de V de Aiken. Se contó con la revisión y opinión de 5 expertos, la misma que se resume a continuación:

Tabla 1

Validez

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Trabajo en equipo	1	Metodólogo	4	Es adecuado, se recomienda su aplicación.
	2	Metodólogo	4	Es válido, puede ser aplicado.
	3	Especialista	4	Apto para su aplicación.

	4	Especialista	4	Apto para su aplicación
	5	Especialista	3.6	Apto para su aplicación
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4	Es adecuado, se recomienda su aplicación.
	2	metodólogo	4	Es válido, puede ser aplicado.
	3	Especialista	4	Apto para su aplicación.
	4	Especialista	4	Apto para su aplicación
	5	Especialista	3.58	Apto para su aplicación

Fuente: Elaboración propia

El criterio establecido para la V de Aiken es $V > 0.80$, al procesar los datos brindados por los expertos para el instrumento sobre el trabajo en equipo se obtuvo un valor de 0.97. Con respecto al instrumento del desempeño laboral, se obtuvo un resultado de 0.97. Por tanto, los instrumentos se consideraron válidos.

Confiabilidad

Fue establecida con valores entre 0.7 hasta 1 de acuerdo al Alpha de Cronbach (Hernández et al, 2014).

Tabla 2

Confiabilidad

Variable	N° de ítems	Alpha de Cronbach
Trabajo en equipo	35	0.974
Desempeño laboral	15	0.962

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad del trabajo en equipo, la cual da como resultado 0,974, la confiabilidad del desempeño laboral fue 0,962 al ser superior a 0,70. Por tanto, estos resultan significativos, implicando una fiabilidad fuerte.

3.5.1 Procedimientos

Con base en la información obtenida en la etapa de formulación del proyecto, se recolectó información mediante los cuestionarios que fueron elaborados, de acuerdo a cada variable de estudio; los mismos que se aplicaron a los colaboradores que fueron objeto de estudio. Seguidamente, los resultados obtenidos fueron agrupados y procesados con el SPSS v.25 y se desarrolló de acuerdo a cada objetivo, presentándose mediante tablas para su análisis correspondiente.

3.6.1 Método de análisis de datos

Los datos obtenidos producto de la recolección de estos, fueron ordenados y agrupados en una base de datos del Excel, de acuerdo a cada variable y sus dimensiones. Posteriormente, se ha utilizado el SPSS v.25 para el análisis descriptivo mediante el uso de tablas y figuras estadísticas; además del uso de la estadística inferencial, mediante el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación existente entre las variables.

Tabla 3

Valores de correlación

RANGO	RELACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaboración propia

3.7.1 Aspectos éticos

Es nuestro propósito cumplir los principios éticos en todo el proceso de la investigación. Desde luego implicó bastante responsabilidad tomando en cuenta el principio de **beneficencia**, debido a los múltiples beneficios que obtendrá la empresa y los participantes producto de los resultados y diagnósticos obtenidos. En cuanto al principio de la **no maleficencia** porque con dichos resultados no se pretendió perjudicar a ningún grupo de personas o entidad empresarial; puesto que el conocimiento pudo generar nuevos conocimientos a partir de investigaciones similares, debiendo ser utilizado para el bien común. Principio de **justicia** porque en todo el proceso de investigación existió un trato asertivo, justo e igual a las personas respetando las diferencias, diversidades y/o discapacidades, no se realizaron excepciones para ningún grupo o individuo. En consecuencia, significó que debió evitar ciertas situaciones de faltas de respetos y discriminaciones sobre los derechos de todos los participantes. Principio de **autonomía**, porque las decisiones fueron tomadas de forma autónoma sin presiones externas.

IV. RESULTADOS

4.1.1 Nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023

Tabla 4

Nivel del trabajo en equipo

Nivel	Rango	f	%
Bajo	35-81	19	30%
Medio	82-128	34	54%
Alto	129-175	10	16%
Total		63	100%

Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado a colaboradores de una empresa de producción y comercialización la avícola de Lamas.

Interpretación mejorar redacción

En la tabla 1 se muestran los resultados luego del procesamiento de información, recopilada mediante las encuestas realizadas a los colaboradores de una empresa de producción y comercialización de la avícola de Lamas y que refleja la percepción respecto al nivel de trabajo en equipo. Al respecto, el 30 % de las encuestas indicó que es bajo, el 54 % indicó que es medio y el 16 % indicó que es alto. Asimismo, en la investigación nos planteamos como hipótesis específica la siguiente:

H₁: El nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023, es alto.

Dado los resultados, el trabajo en equipo es determinado como medio por parte de los colaboradores, conllevando a rechazar la hipótesis descriptiva.

4.2.1 Nivel del desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral.

Nivel	Rango	f	%
Bajo	15-35	20	32%
Medio	36-55	31	49%
Alto	56-75	12	19%
Total		63	100%

Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado a colaboradores de una empresa de producción y comercialización la avícola de Lamas.

Interpretación

En la tabla 2 se muestran los resultados luego del procesamiento de información recopilada mediante las encuestas realizadas a los colaboradores de una empresa de producción y comercialización de la avícola de Lamas. Se refleja la percepción que tiene con respecto al nivel de desempeño laboral, obteniendo el 32 % nivel bajo, el 49 % medio y el 19 % es alto. Asimismo, en la investigación nos planteamos como hipótesis específica la siguiente:

H₂: El nivel del desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023, es alto.

Dado los resultados, el trabajo en equipo es determinado como medio por parte de los colaboradores, conllevando a rechazar la hipótesis descriptiva.

4.3.1 Relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,157	63	,001
Desempeño laboral	,111	63	,051

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La prueba de normalidad fue resuelta por medio de Kolmogorov-Smirnov^a por tratarse de mayor a 50. El resultado de la significancia fue $p = 0.001$ y 0.051 siendo mayor a 0.05 , conllevando a la interpretación que es una distribución no normal; facilitando el uso del Rho de Spearman para establecer las correlaciones.

Tabla 7

Relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral

	Objetivos comunes y valores compartidos	Determinación de miembros	Estructura organizacional y funcional	Estructura y toma de decisiones participativa s	Delimitación y distribución de funciones	Normas de funcionamient o y disciplina interna	Complementació n humana e interprofesional	Comunicación fluida y transparente	Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo	La implicación personal y la vivencia personal	Capacidad para superar conflictos y oposiciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos	Objetivos comunes y valores compartidos
	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
	Objetivos comunes y valores compartidos	Determinación de miembros	Estructura organizacional y funcional	Estructura y toma de decisiones participativas	Delimitación y distribución de funciones	Normas de funcionamiento y disciplina interna	Complementación humana e interprofesional	Comunicación fluida y transparente	Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo	La implicación personal y la vivencia personal	Capacidad para superar conflictos y oposiciones	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
	Estructura organizacional y funcional	Estructura organizacional y funcional	Estructura organizacional y funcional	Estructura y toma de decisiones participativas	Delimitación y distribución de funciones	Normas de funcionamiento y disciplina interna	Complementación humana e interprofesional	Comunicación fluida y transparente	Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo	La implicación personal y la vivencia personal	Capacidad para superar conflictos y oposiciones	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas	Estructura y toma de decisiones participativas
	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N

Delimitación y distribución de funciones	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	.	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Normas de funcionamiento y disciplina interna	Coeficiente de correlación	,800**	,806**	,697**	,837**	,800**	1,000	,800**	,743**	,413**	,511**	,641**	,776**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Complementación humana e interprofesional	Coeficiente de correlación	1,000**	,953**	,846**	,985**	1,000**	,800**	1,000	,912**	,642**	,747**	,816**	,918**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	.	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Comunicación fluida y transparente	Coeficiente de correlación	,912**	,947**	,864**	,926**	,912**	,743**	,912**	1,000	,782**	,863**	,827**	,854**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo	Coeficiente de correlación	,642**	,715**	,722**	,644**	,642**	,413**	,642**	,782**	1,000	,844**	,775**	,613**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
La implicación personal y la vivencia personal	Coeficiente de correlación	,747**	,743**	,652**	,740**	,747**	,511**	,747**	,863**	,844**	1,000	,870**	,690**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Capacidad para superar	Coeficiente de correlación	,816**	,808**	,718**	,830**	,816**	,641**	,816**	,827**	,775**	,870**	1,000	,749**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000

conflictos y oposiciones	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,918**	,890**	,781**	,929**	,918**	,776**	,918**	,854**	,613**	,690**	,749**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023.

Se contempla que existe relación positiva moderada, alta, muy alta y significativa entre las dimensiones del control interno y presupuesto por resultado. Debido que el Rho Spearman fue 0.613, 0.690 (positiva moderada) 0.781, 0.776, 0.749, 0.854, 0.890 (positiva alta) 0.918, 0.929, 0.918, y 0.918 (positiva muy alta), y un p-valor igual a 0.000 (p-valor \leq 0.01), aceptando así la hipótesis de investigación.

4.4.1 Relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023

Tabla 8

Relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral

			Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Se establecieron las siguientes hipótesis:

H_i: Existe relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023.

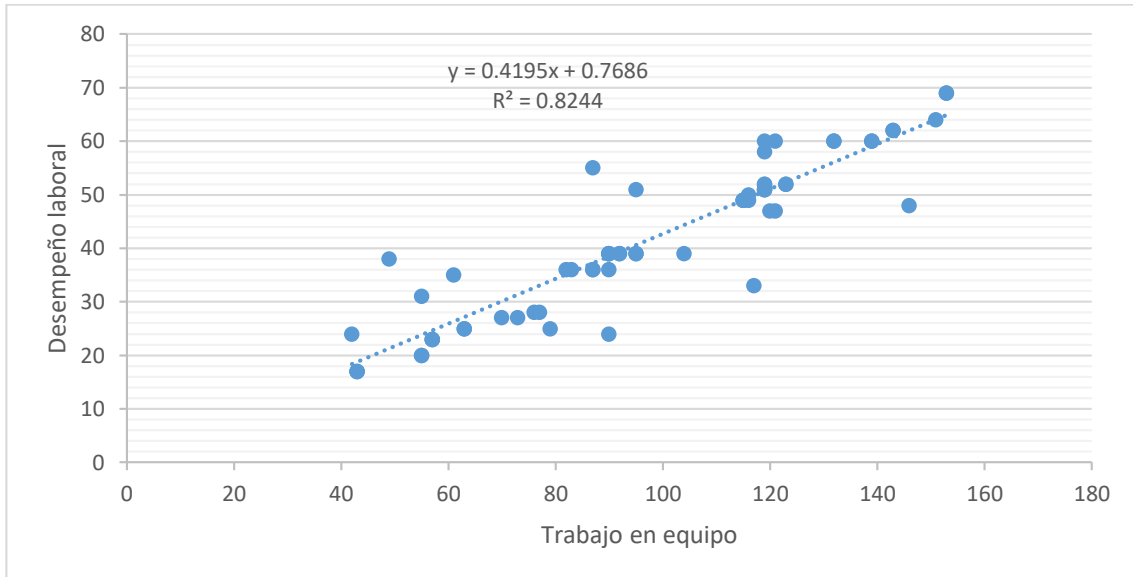
H_o: No existe relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023.

Los resultados de la investigación arrojaron un valor del coeficiente de relación Rho de Spearman de 0.908 equivalente a una correlación positiva muy alta, al mismo tiempo los resultados indican que la investigación es significativa en 0.000 menor a 0.01. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se establece que sí existe relación entre las variables.

Asimismo, se calculó el coeficiente de determinación (R^2) cuyo valor es de 0.8244. Esto indica que el 82.44 % de variabilidad del trabajo en equipo en la

empresa es explicada por el desempeño laboral. Este coeficiente se representa en la siguiente figura:

Figura 1. Figura de dispersión (R^2).



Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados obtenidos con los trabajos previos, teniendo así que el nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023 es medio en 54 %. Dichos resultados se deben a que el colaborador realiza sus respectivas funciones de manera individual evitando el trabajo en equipo. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Ayavi (2018), quien menciona que al haber un clima laboral satisfactorio los colaboradores podrán trabajar o se desenvuelven armónicamente, desarrollan sus actividades y cumplen sus metas en equipo, en suma, alcanzan los objetivos institucionales. Gonzales y Heredia (2019), indican que el trabajo en equipo permite conocer la manera de percepción que tiene cada colaborador, las competencias o aptitudes desarrolladas de los mismos y el desarrollo de sus competencias en diferentes escenarios que se presentan.

En tanto, Daiana et al. (2019) mencionan que para que una organización tenga éxito es de suma importancia que exista o se establezca en una determinada empresa el trabajo en equipo, que exista empatía, asertividad entre todos; de esta manera contribuirá al buen desempeño institucional. Por lo que deben conocer la organización de su propia empresa, su misión, objetivos, cultura y así garantizar un clima favorable entre sus miembros. Ello permitirá resolver los diferentes conflictos que se presentarán a futuro; por lo que hay que asignar mayores responsabilidades. En tanto, López et al. (2023), indican que, es uno de los elementos esenciales que genera incidencia sobre el clima que se desarrolla a nivel organizacional, tomando en cuenta que la iniciativa de las personas para cooperar con los demás es una clara muestra de su predisposición para facilitar la comunicación. Asimismo, Navajas et al. (2022), sostienen que esta herramienta puede ser utilizada de forma estratégica para generar vínculos adecuados que faciliten la convivencia armoniosa de los colaboradores; no solamente para producir resultados convenientes para el crecimiento, sino también para mejorar el nivel de satisfacción. En consecuencia, facilitará diversos elementos como el compromiso y la solución de problemas complejos que puedan presentarse.

Asimismo, el nivel del desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023 es medio en 49 %, dicho resultado se debe a que no hay presencia de estímulos de acuerdo al logro de las metas. Resultados convergentes con Alvarado (2019), quien indica que el ambiente de una empresa debe ayudar a generar un mejor desempeño en el colaborador. Además, el buen ambiente laboral en una organización influye positivamente en el comportamiento de cada persona que lo conforma y está de la mano con la motivación emocional de los colaboradores; influyendo así en el resultado obtenido de la propia empresa. De tal manera que las empresas ven importante el ambiente laboral adecuado y óptimo de sus colaboradores para la obtención de buenos resultados; además, es importante que cada empresa u organización se centre en su personal, en las emociones, en sus actitudes de cada trabajador, ya que al hacerlo se podrá ver en qué estado se encuentran para poder efectuar funciones administrativas adecuadamente y de la mejor manera posible. Todo ello, permitirá obtener grandes resultados, cumpliendo las metas y objetivos establecidos.

También, Bautista et al. (2020) mencionan que es importante tomar en cuenta el desempeño laboral orientado a la satisfacción de los clientes, brindándoles una experiencia favorable para ambas partes, logrando el éxito de la propia empresa; convirtiéndose así en una herramienta esencial para el crecimiento de las misma; brindando beneficios para la empresa y logrando competitividad. De tal manera, al brindar una experiencia favorable para el cliente, se crea una percepción positiva en ellos, el cual ayudará a que los clientes tengan la confianza de preferir a la empresa a la hora de realizar una compra. Además, Chicaiza et al. (2023) mencionan que un adecuado manejo del talento humano permite obtener factores beneficiosos; ya que facilita administrar el desempeño de los colaboradores con cierta visión específica, centrándose en sus habilidades y aptitudes que son indispensables para el éxito, aumentando la eficacia y eficiencia. Por lo tanto, se tendrá una conexión con el desempeño laboral debido al despliegue de habilidades que tiene cada colaborador; lo cual se evidencia en el desempeño de cada persona en cada área laboral.

Además, existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023, debido que el Rho Spearman fue 0.613, 0.690 (positiva moderada) 0.781, 0.776, 0.749, 0.854, 0.890 (positiva alta) 0.918, 0.929, 0.918, y 0.918 (positiva muy alta), y un p-valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Evidenciándose, que mejor aplicación de las dimensiones del trabajo en equipo, mejor será el desempeño laboral. Resultados convergentes con Aguirre y Carrillo (2018) quienes concluyeron en una correlación significativa con un $p\text{-valor} = 0.000$. El dato del coeficiente de correlación 0.810 indica que existe una correlación fuerte entre desempeño laboral y motivación laboral, es decir, a más motivación mayor será el desempeño obtenido se tendrá en dicha empresa u organización. Además, Vásquez (2018) indica que los factores operativos de desempeño laboral se evidencian a través del proceso de producción, la calidad del trabajo y el conocimiento sobre el trabajo o la función que tiene. Predominando el conocimiento del trabajo con un 54,3% y que lo vienen realizando generalmente de forma individual. Se identificó, además, que los factores actitudinales de desempeño laboral se encuentran ciertas aptitudes de los colaboradores que no favorecen a la empresa u organización. En tanto, se proponen una serie de estrategias para aumentar el desempeño dentro de la empresa y mejorar ciertas falencias que tienen, dando mejoras continuas y obtener mejores resultados. Asimismo, Valles (2018) menciona que el ambiente organizacional define el desempeño, como el clima organizacional que influye en la forma de desenvolverse profesionalmente o laboralmente dentro de la empresa y el logro de las metas en el menor tiempo.

Finalmente, existe relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023, es decir, que mientras exista un adecuado trabajo en equipo para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales, mejor será el nivel de desempeño de cada colaborador. Se evidenció además el cumplimiento de metas, satisfacción laboral, el compromiso y afecto del mismo con la empresa. Dichos resultados coinciden con Bejarano (2019), quien menciona que el 41,1% considera la existencia de relaciones asertivas para una comunicación interna organizacional en 32,2% lo reportó como bajo, el 26,7% lo estimó

como buenas, de modo que establecieron que el 38,9% de las relaciones influyen sobre el rendimiento en las actividades que les han sido asignadas como responsabilidades para contribuir con el funcionamiento y crecimiento empresarial habitual. Asimismo, consideraron también que no han sido observadas diferencias relevantes en las relaciones y tampoco en el desempeño. Además, Cervantes et al. (2020) mencionan que los clientes se dan cuenta o perciben que depende del desempeño de los colaboradores y de la calidad del servicio mostrada. Por lo tanto, si hay falta de combinación efectiva y de esfuerzos entre los colaboradores ocasiona realmente una percepción negativa de los clientes. En tanto, Vo & Huynh (2022), manifiestan la existencia de conflictos internos que originan posibles deficiencias para trabajar en equipo, debido a que estos acontecimientos impiden que la comunicación se desarrolle asertivamente transmitiendo un mensaje adecuado. Asimismo, Koga (2020), considera la necesidad de realizar retroalimentaciones dentro del ámbito laboral para que los colaboradores estén capacitados y tengan las herramientas necesarias para actuar de forma adecuada cuando se presenten.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.1 Existe relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023, ya que el valor del coeficiente de relación Rho de Spearman fue de 0.908 (correlación positiva muy alta) y es significativa a nivel de 0.01. Además, el coeficiente de determinación (R^2) cuyo valor es de 0.8244, indica que el 82.44 % de variabilidad del trabajo en equipo en la empresa es explicada por el desempeño laboral.
- 6.2.1 El nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023 es medio en 54 %. Dicho resultado es debido a que realizan sus respectivas funciones en una forma aislada o individual, mas no dentro de un trabajo en equipo. Siendo la remuneración promedio, el sueldo mínimo.
- 6.3.1 El nivel del desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023 es medio en 49 %. Dicho resultado es debido a que no hay presencia de estímulos de acuerdo al logro o sobre paso de las metas y no se supervisa las actividades del personal de manera continua.
- 6.4.1 Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023, debido que el Rho Spearman fue 0.613, 0.690 (positiva moderada) 0. 781, 0.776, 0.749, 0. 854, 0.890 (positiva alta) 0.918, 0.929, 0.918, y 0.918 (positiva muy alta), y un p-valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.1 Al jefe de personal de la empresa de producción y comercialización avícola, capacitar constantemente al personal incluyendo estímulos que generen motivación intrínseca. Incorporando en dicho proceso el desarrollo profesional que tiene cada uno, lo cual contribuiría en el cumplimiento adecuado de sus funciones, en cada área que tenga la empresa u organización.

- 7.2.1 Al jefe de personal de la empresa de producción y comercialización avícola, contar con un instrumento de medición del desempeño en función al cumplimiento de metas de acuerdo a lo asignado con el objetivo de poder hacer retroalimentaciones e inducciones, para tener personal altamente competitivo.

- 7.3.1 Al jefe de personal de la empresa de producción y comercialización avícola, incentivar al desarrollo de las actividades en equipo; mediante la asignación de tareas grupales con el objetivo de que participen todos los colaboradores y se comprometan con los objetivos institucionales.

- 7.1. Al jefe de personal de la empresa de producción y comercialización avícola, aplicar estrategias de trabajo en equipo constantemente monitoreadas, acompañadas y reguladas, que busquen un desempeño laboral adecuado u óptimo. Logrando así, que el trabajo en equipo mejore el desempeño de un producto o servicio dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Abdul-Wahab, S., Mohamed-Montaser, N. (2021). Impact of Servant Leadership on Job Performance: Mediating Role of Innovation and Job Satisfaction: Applied to Travel Agencies in Egypt. *Faculty of Tourism and Hotel Management-Helwan University*.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=9dbc563c-aaef-46ab-846e-2e6c4ea6a56b%40redis>
- Abrahams, L., Vergauwe, J. (2023). Within-Person Personality Variability in the Work Context: A Blessing or a Curse for Job Performance?. *Journal of Applied Psychology*. <https://dx.doi.org/10.1037/apl0001101>
- Aguirre-Leandro, H. y Carrillo Manuel, A. T. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca-2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32595/aguirre_Ih.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avila, V. (2018). *Influencia de la calidad de servicio turístico en la satisfacción de los clientes de los baños termales de la municipalidad provincial de San Antonio de Putina - Año 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Néstor Cáceres Velásquez]. <https://core.ac.uk/download/pdf/249337556.pdf>
- Bejarano-Paredes, M. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los colaboradores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 313-328. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162707>
- Cano-Machaca, M. y Maldonado-Infantas, I. (2021). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la gerencia de planificación y presupuesto de la municipalidad distrital Santiago Cusco – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73497/Cano_MM-Maldonado_II-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cervantes, G., Muñoz, G. e Inda, A.D. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 1-10. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Chauhan, R., Kaul, V., Maheshwari, N. (2022). Impact of emotional intelligence on job performance of nurses with mediating effect of job satisfaction. *Journal of Health Management*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=5ec54ddc-77d1-45a5-a6db-0ff34da149ac%40redis>
- Chellam, N., Divya, D. (2022). A Causal Study On Hybrid Model And Its Impact On Employee Job Performance. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=eca1f705-c623-4060-a300-3fcab277faf2%40redis>
- Chicaiza-Caizaguano, E. M., Salazar-Aguilar, C.N. y Chávez-Yépez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. *Revista Religación*, 8(35), 1-21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8910614.pdf>
- Dagasan, G., Kitapci, H., Kilic, E. (2023). How TQM Principles Influence Job Performance in Healthcare? The Role of Locus of Control. *Business and Economics Research Journal*. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2023.404>
- Díaz, K. D., López, J. C. y Esquivel, J. M. (2019). *TFPP presentada para cumplir con los requisitos finales para la obtención del título de Licenciado en Administración y Gestión Empresarial*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/803/1/TFPP%20EEYN%202019%20DKD-LJC-EJM.pdf>
- Egg, E. A. y Aguilar, M. J. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso, México. https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/libro_el-trabajo-en-equipo.pdf

- Ekenma-Echem, M. (2022). Librarians' Capacity Development Programmes and Job Performance in State University Libraries in South-South, Nigeria. *Department of Library and Information Science*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ce0a4019-1ffe-4da1-80d4-6e185d89ee0d%40redis>
- Estefano-Nieto, N. T. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 1-4. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Flores, B. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27126/flores_mb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gebremedhn-Desta, A., Mekonnen-Tadesse, W. (2022). Aspects of Human Capital Management and Employee Job Performance: The Mediation Role of Employee Engagement. *Journal of Business Science and Applied Management*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=90ef4af7-2054-491b-ad87-6054111bff1f%40redis>
- Gulbahar, B., Sezen-Gultekin, G., Gun, M. (2022). Examining the Relationships Among Teachers' Work Engagement, Teamwork Attitudes, and Efficacy for Classroom Diversity. *insan & toplum*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=7417c71f-b818-4133-86a4-42c86a02053a%40redis>
- Hopf, S., Crowe, K., Verdon, S. (2021). Advancing Workplace Diversity Through the Culturally Responsive Teamwork Framework. *American Journal of Speech-Language Pathology*. https://doi.org/10.1044/2021_AJSLP-20-00380

- Jin, M., Kim, (2022). Effects of ESG Activity Recognition Factors on Innovative Organization Culture, Job Crafting, and Job Performance. *Administrative sciences*. <https://doi.org/10.3390/admsci12040127>
- Koga, D. (2020). Teamwork or collusion? changing antitrust law to permit corporate action on climate change. *Washington law review*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=b2c8d201-664a-408c-8245-4fdf6fd76ce0%40redis>
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2013). Fundamentos de marketing. (11va ed). Pearson Education, México. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf
- López-Gajardo, M., Francisco, M., Jackman, P. (2023). Teamwork Execution and Team Resilience: A Multistudy Examination of Reciprocal and Longitudinal Relationships. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*. <https://doi.org/10.1037/spy0000316>
- Magana, A., Karabiyik, T., Thomas, P. (2021). Teamwork facilitation and conflict resolution training in a HyFlex course during the COVID-19 pandemic. *University, West Lafayette, Indiana*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=d15987a7-6e69-498c-b6d0-87e271b2c055%40redis>
- Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Dirección Nacional de Gestión de Programas y Proyectos (1996). *Trabajo en equipo*. Programa nueva escuela Argentina para el siglo XXI. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL003786.pdf>
- Mohammad, H., Abbas, H., Hamidreza, R. (2021). Resuscitation Team Members 'Experiences of Teamwork: A Qualitative Study. *Department of Medical Surgical Nursing, School of Nursing and Midwifery*.

<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=8c1340b5-0238-4b98-8f2e-198eccb2a317%40redis>

Mohammad, R. (2011). *La calidad en los servicios eléctrico como estrategia competitiva. Modelo de análisis de sus componentes y efectos sobre la satisfacción y lealtad*. [Tesis de doctorado, Universidad de Málaga]. <https://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/291/8/978-84-9747-638-6.pdf>

Molina Cortés, J. P., Moreno Guillermo, J. M., Moreno Martínez, M. T., Morillas Bravo, P. P., Palacios Gómez, J. L. Rodicio González, E. y Salgado Criado, J. (2008). *Modelo Q+4D: cómo medir la satisfacción del cliente más allá de la calidad percibida*. AENORediciones, Madrid-España. <https://es.scribd.com/document/427728291/Modelo-Q-4D-Como-medir-la-satisfaccion-del-cliente-mas-alla-de-la-calidad-percibida-AENOR>

Monahan, C., Lytle, A., Inman, E. (2021). Endorsement of stereotypes of older adults, older men, and male leaders predict expected job performance, voting stance, and voting intentions in the 2020 U.S. presidential election. *Department of Psychology, Stony Brook*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=4716c318-9391-4eb0-96c5-17a678ed94a8%40redis>

Najar-Farro, C. A., Garay-Robles, G. y Vásquez-Solís, L. E. (2018). La inclusión social educativa de los reos en cárcel por delito contra el patrimonio. *Revista de Investigación Valdizana*, 12(3), 129- 170. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.147>

Navajas-Romero, V., Ceular-Villamandos, N., Pérez-Priego, M. (2022). Sustainable human resource management the mediating role between work engagement and teamwork performance. *University of Cordoba*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271134>

Nhat-Vuong, B., Duy-Tung, D., Duy-Huan, D. (2022). The contribution of corporate social responsibility perception on job performance: does corporate reputation

matter?. *Business: Theory and Practice*.
<https://doi.org/10.3846/btp.2022.16089>

Oldeweme, M., Konradt, U., Brede, M. (2021). The Rhythm of Teamwork: Discovering a Complex Temporal Pattern of Team Processes. *Theory, Research, and Practice*. <https://doi.org/10.1037/gdn0000175>

PhD-student, R., Erlingsdóttir-PhD, G., Persson-PhD, J. (2022). Teamwork in home care nursing: A scoping literature review. *University, Lund, Sweden*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=324efda1-3c58-411b-a394-373bfee6ec28%40redis>

Quintero-Arango, L. F., Álvarez-Agudelo, C. E. y Ibagón-Parra, D. M. (2019). La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(2), 271-284. <http://10.15332/22563067.5402>

Quispe-Fernández, G. M. (2016). Medición de la satisfacción del cliente en organizaciones no lucrativas de cooperación al desarrollo. *Revista empresarial*, 10(37), 27-35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5580337>

Raju, J., Shruthi, M. (2022). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Work-Life Balance and Employee Performance- A Study with Reference to Banking Women Employees. *Specialusis ugdymas*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=3b77e87c-b115-4555-a5bb-06ec19d02c0c%40redis>

Reyes, P. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Sanabria-Navarro, J., Silveira-Pérez, Y., Cortina-Núñez, J. (2023). Análisis de la actividad física en el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales. *Retos*.

<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=afc64693-a94e-406a-a312-b9b39141718d%40redis>

Sandall, H., Mourão, L. (2022). Individual job performance: Propositions for a personalized measurement and a comprehensive diagnosis. *University, Niterói, RJ, Brazil*. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG230023.en>

Singer, J. (2020). Minds intertwined: the cognitive teamwork of federal civil rulemaking. *Denver law review*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=14a1daa1-1839-4f9a-bff0-b55b1d4bc5d5%40redis>

Sumardjo, M., Suryanto, T., Supriadi, Y. (2022). The effect of workload and application of e-performance on employee performance through job satisfaction: the case of internal audit employees of digital banks. *Faculty of Economics and Business*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=4009372d-7cfb-4d3f-9dc1-d18d78b83af3%40redis>

Terwilliger, I., Manojlovich, M., Johnson, J. (2022). Effect of COVID-19 on the implementation of a multifaceted intervention to improve teamwork and quality for hospitalized patients: a qualitative interview study. Terwilliger et al. *BMC Health Services Research*. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08795-5>

Thompson, I. (2006). La Satisfacción del Cliente. *Revista Procace*. <https://www.procace.cl/demos/tmk/docs/Satisfacci%C3%B3n%20al%20Cliente.pdf>

Umer-Azeem, M., Ul-Haq, I., Murtaza, G., Jafery, H. (2023). Challenge–Hindrances Stressors, Helping Behavior and Job Performance: Double-Edged Sword of Religiousness. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05129-7>

- Valles, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades distritales del Perú: caso Municipalidad Angasmarca. Santiago de Chuco, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10646/CLIMA_DESEMPE%C3%91O_VALLES_JICARO_STEPHANIE_JHAKELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, Y. (2018). *Desempeño laboral en la empresa constructora Corporación Nororiente Perú S.A.C Bambamarca – Cajamarca 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23984/vasquez_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Venkatesh, V., Cheung, C., Davis, F. (2023). Cyberslacking in the workplace: antecedents and effects on job performance. *Pamplin College of Business, Virginia Tech Blacksburg*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=16fb93f6-3ac8-4689-b881-3685f2537a4e%40redis>
- Vo-Hong, P., Huynh-Truong, H. (2022). Effects of teamwork on employee performance: a case study of the hotel sector in can tho city, Vietnam. *GeoJournal of Tourism and Geosites*. <https://doi.org/10.30892/gtg.41218-852>
- Wallevik-Kristofersen, E., Opsal, A., Oddbjørn-Tveit, T. (2022). Knowledge, safety, and teamwork: a qualitative study on the experiences of anaesthesiologists and nurse anaesthetists working in the preanaesthesia assessment clinic. Kristofersen et al. *BMC Anesthesiology*. <https://doi.org/10.1186/s12871-022-01852-w>
- Werku-Ijigu, A. (2023). High-Performance Work System and Employee Work Performance: A Moderated Mediation Model of Ambidextrous Leadership and Employee Ambidexterity. *Journal of Business Science and Applied Management*.

<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=c8e9c6bb-40c1-400c-b9d6-3ed38ab2f914%40redis>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Trabajo en equipo	Es una necesidad insoslayable para actuar en una realidad social de complejidad creciente y de múltiples interdependencias. Ciertamente, determinadas tareas, no se pueden hacer, sino es por la acción conjunta mediante la convergencia de diferentes actividades,	Se desarrolló un cuestionario conformado por 35 enunciados y estuvo dirigido a los colaboradores de la empresa. La variable fue medida teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores utilizando la escala de Likert de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Para el	Objetivos comunes y valores compartidos	Motivación intrínseca	Ordinal
				Responsabilidades	
				Enfoque común	
			Determinación de miembros	Interacción productividad	
			Estructura organizacional y funcional	Determinación de organización	
				Funcionamiento	
				Reglas de juego	
			Estructura y toma de decisiones participativas	Involucramiento	
				Relación de objetivos personales y objetivos de equipo	
				Conocimiento de actividades	

	habilidades y conocimientos. (Ander-Egg y Aguilar, 2001)	consolidado se tomó la escala de Stanones que constó de tres criterios de Bajo, Medio y Alto.	Delimitación y distribución de funciones	Aceptación de funciones
				Asunción de responsabilidades
				Normas de funcionamiento y disciplina interna
			Normas de funcionamiento y disciplina interna	Normas o reglas de funcionamiento
				Disciplina interna congruente a las actividades
			Complementación humana e interprofesional	Complementariedad humana
				Complementariedad interprofesional o interdisciplinaria
			Comunicación fluida y transparente	Buena información y transparencia
				Escucha activa
			Atención personal y búsqueda del espíritu de equipo	Clima laboral
				Satisfacción de las necesidades
			La implicación personal y la vivencia personal	Identificación al equipo
				Implicación personal

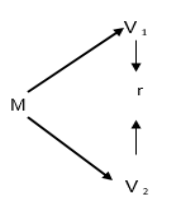
			Capacidad para superar conflictos y oposiciones	Educación para actuar en situaciones tensas Madurez emocional	
Desempeño laboral	Características o atributos personales de los colaboradores de actuación superior las cuales se evidencian a través de conductas observables en el trabajo. (Toro, 2018)	Se desarrolló un cuestionario de 15 enunciados dirigido a los colaboradores. La variable fue medida teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores utilizando la escala de Likert de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. El consolidado se utilizó la escala de Stanones en los términos de Bajo, Medio y Alto.	liderazgo	Ambiente laboral Objetivos de la empresa	Ordinal
			Relaciones	interpersonales	
				profesionales	
			Implicación	Compromiso de los empleados con la empresa	
				Compromiso de la empresa con sus empleados	
			Organización	Puestos de trabajo	
				Política de trabajo	
				Procedimientos	
			Igualdad	Oportunidad laboral	
				Oportunidad de desarrollo profesional	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023

Autora: Melina Luna Panduro

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023</p> <p>Objetivos específicos Medir el nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023 Identificar el nivel del desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023. Estimar la relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y el desempeño laboral en una empresa de</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023</p> <p>Hipótesis específicas El nivel del trabajo en equipo en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023 es alto. El nivel de desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023 es alto. Existe relación significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas-2023.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

	producción y comercialización avícola, Lamas- 2023												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo de investigación Básica Diseño de investigación No experimental de corte transversal descriptivo correlacional</p> 	<p>Población 115 colaboradores o colaboradores de una empresa de producción y comercialización avícola de Lamas</p> <p>Muestra 63 colaboradores o colaboradores de una empresa de producción y comercialización avícola de Lamas.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="8">Trabajo en equipo</td> <td>Objetivos comunes y valores compartidos</td> </tr> <tr> <td>Determinación de miembros</td> </tr> <tr> <td>Estructura organizacional y funcional</td> </tr> <tr> <td>Estructura y toma de decisiones participativas</td> </tr> <tr> <td>Delimitación y distribución de funciones</td> </tr> <tr> <td>Normas de funcionamiento y disciplina interna</td> </tr> <tr> <td>Complementación humana e interprofesional</td> </tr> <tr> <td>Comunicación fluida y transparente</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Trabajo en equipo	Objetivos comunes y valores compartidos	Determinación de miembros	Estructura organizacional y funcional	Estructura y toma de decisiones participativas	Delimitación y distribución de funciones	Normas de funcionamiento y disciplina interna	Complementación humana e interprofesional	Comunicación fluida y transparente
Variable	Dimensiones												
Trabajo en equipo	Objetivos comunes y valores compartidos												
	Determinación de miembros												
	Estructura organizacional y funcional												
	Estructura y toma de decisiones participativas												
	Delimitación y distribución de funciones												
	Normas de funcionamiento y disciplina interna												
	Complementación humana e interprofesional												
	Comunicación fluida y transparente												

			Atención personal y búsqueda del espíritu de equipo	
			La Implicación personal y la vivencia personal	
			Capacidad para superar conflictos y oposiciones	
		Desempeño laboral	Liderazgo	
			Relaciones	
			Implicación	
			Organización	
Igualdad				

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Trabajo en equipo

Datos generales

Nº de cuestionario: ...

Fecha: /.../.....

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación que tiene como finalidad recoger información acerca del trabajo en equipo.

Instrucciones:

Marque con una X la opción que considere conveniente para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además la respuesta que da a conocer es reservada y se guardará la confidencialidad respectiva. Asimismo, la siguiente escala de medición.

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

Nº	ÍTEMS DE TRABAJO EN EQUIPO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Objetivos comunes y valores compartidos						
01	Los colaboradores de la empresa están motivados para brindar el servicio.					
02	Los colaboradores de la empresa cumplen sus responsabilidades.					
03	La empresa promueve la práctica de los valores de respeto y responsabilidad entre los colaboradores.					

Determinación de miembros					
04	La empresa propicia la interacción entre sus miembros durante el trabajo.				
05	La empresa considera la asertividad para la conformación de equipos de trabajo.				
06	La empresa toma en consideración el talento o capacidad de sus colaboradores.				
07	La empresa considera la empatía para la conformación de equipos de trabajo.				
Estructura organizacional y funcional					
08	Como colaborador conoce las distintas áreas de la empresa.				
09	Como colaborador conoce las distintas funciones de cada área que constituye la empresa.				
10	La forma en la que está organizada la empresa propicia el trabajo en equipo.				
Estructura y toma de decisiones participativas					
11	Cuando tomamos decisiones en equipo todos suelen estar conformes.				
12	Siempre hay un espacio para dar mi opinión previo a la toma de decisiones.				
13	Cuando tomamos decisiones en equipo se genera debate e inconformidad.				
14	Cuando tomamos decisiones como equipo se genera tensión por la responsabilidad asumida.				
Delimitación y distribución de funciones					
15	El colaborador conoce la actividad que realiza dentro de la empresa.				
16	Como colaborador aceptas tus funciones con responsabilidad.				
17	En la empresa las tareas se distribuyen de manera equitativa y eficiente.				

Normas de funcionamiento y disciplina interna					
18	La empresa cumple con el horario de atención al cliente.				
19	La empresa respeta los derechos del consumidor.				
20	Los colaboradores se concentran en la actividad que realizan.				
Complementación humana e interprofesional					
21	Dentro de la empresa existe empatía entre compañeros de trabajo.				
22	La empresa promueve el apoyo mutuo entre los colaboradores.				
23	Los colaboradores de la empresa se apoyan entre sí para resolver problemas.				
Comunicación fluida y transparente					
24	La empresa se caracteriza por brindar información veraz a los colaboradores.				
25	Las relaciones interpersonales entre los colaboradores son adecuadas.				
26	Los colaboradores practican la escucha activa entre ellos.				
Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo					
27	La empresa promueve un clima favorable.				
28	Los colaboradores de la empresa asumen la responsabilidad de propiciar el clima favorable.				
29	La empresa se preocupa por la satisfacción laboral de sus colaboradores.				
La implicación personal y la vivencia personal					
30	La empresa promueve que los colaboradores se sientan a gusto en una determinada área				
31	La empresa personaliza su trato hacia los colaboradores.				

32	Los colaboradores sienten la necesidad de sentirse parte de la empresa.					
Capacidad para superar conflictos y oposiciones						
33	Los colaboradores tienen la capacidad de solucionar conflictos de manera adecuada.					
34	La empresa capacita a sus colaboradores en el manejo de sus emociones ante circunstancias presentadas.					
35	Los colaboradores manejan sus emociones en la solución de un problema o percance presentado.					

Muchas gracias

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales

N° de cuestionario.....

Fecha:../.../.....

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación que tiene como finalidad recoger información acerca del desempeño laboral.

Instrucciones:

Marque con una X la opción que considere conveniente para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas corresponden a su apreciación personal, además la respuesta que da a conocer es reservada y se guardará la confidencialidad respectiva. Asimismo, la siguiente escala de medición.

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

N°	ÍTEMS DE DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Liderazgo						
01	El ambiente dentro de la empresa es favorable.					
02	Contribuyes a que el ambiente dentro de la empresa sea favorable.					
03	Tienes claro los objetivos de la empresa.					
Relaciones						

04	Te comunicas asertivamente con tus compañeros de trabajo.					
05	Manejas tus emociones al interactuar con tus compañeros de trabajo.					
06	Hay entendimiento profesional en el cumplimiento de tareas.					
Implicación						
07	Te esfuerzas por trabajar según las metas u objetivos de la empresa.					
08	La empresa brinda estímulos a los colaboradores por el cumplimiento de metas.					
09	El salario que recibes es justo y compensa el esfuerzo por la dedicación que brindas a la empresa.					
Organización						
10	Cumples tus funciones dentro del puesto de trabajo.					
11	Comprendes la política de la empresa.					
12	Cumples metas a corto y largo plazo.					
Igualdad						
13	Tienes oportunidad a un ascenso laboral dentro de la empresa.					
14	Tienes derecho a capacitaciones en tus funciones o tareas.					
15	Te esfuerzas por desarrollar capacidades en el cumplimiento de tus funciones o tareas dentro de la empresa.					

Muchas gracias

Anexo 04: Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas – 2023

Investigador (a): Luna Panduro, Melina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas – 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

A nivel local en una empresa de producción y comercialización avícola: se ha visto deficiencias en cuanto al trabajo en equipo, conociendo en cierta medida que sus funciones lo realizan en una forma aislada o individual mas no dentro de un trabajo en equipo, no hay presencia de estímulos de acuerdo al logro o metas, no se logra evaluar el desempeño de cada colaborador, no se monitorea la ejecución de las actividades, no se logra cumplir los planes de trabajo en el tiempo establecido, el personal no tiene un alto nivel de compromiso con la institución y no tiene un sentido de pertenencia que ayude a motivar a los demás colaboradores, trayendo consigo que la empresa no logre cumplir sus objetivos institucionales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas – 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente externo de la empresa de producción y comercialización avícola. serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será

*Obligatorio a partir de 18 años



respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (apellidos y nombres) email: lpanduram15@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor (apellidos y nombres) Encomenderos Bancallán Ivo Martín, email: lencomenderos@ucvvirtual.edu.pe.

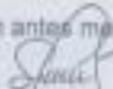
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Firma:

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:


Susan Labrin Canino
17-06-2023 6:00 pm

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

*Obligatorio a partir de 18 años

Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas – 2023

Investigador (a): Luna Panduro, Malva

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas – 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas- 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

A nivel local en una empresa de producción y comercialización avícola; se ha visto deficiencias en cuanto al trabajo en equipo, conociendo en cierta medida que sus funciones lo realizan en una forma aislada o individual mas no dentro de un trabajo en equipo, no hay presencia de estímulos de acuerdo al logro o metas, no se logra evaluar el desempeño de cada colaborador, no se monitorea la ejecución de las actividades, no se logra cumplir los planes de trabajo en el tiempo establecido, el personal no tiene un alto nivel de compromiso con la institución y no tiene un sentido de pertenencia que ayude a motivar a los demás colaboradores, trayendo consigo que la empresa no logre cumplir sus objetivos institucionales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio)

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Trabajo en equipo y desempeño laboral en una empresa de producción y comercialización avícola, Lamas – 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente externo de la empresa de producción y comercialización avícola. serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será

**Obligatorio a partir de 18 años*



respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (apellidos y nombres) email: lpanduram15@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor (apellidos y nombres) Encomenderos Bancallán Ivó Martín, email: iencomenderos@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Firma: 

Nombre y apellidos: ANITA SANCHEZ PASTA

Fecha y hora: 12/06/23 12:15

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

*Obligatorio a partir de 18 años

Anexo 05: Validación de los instrumentos de investigación



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems: Objetivos comunes y valores compartidos	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ²				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Los trabajadores de la empresa están motivados para brindar el servicio				X				X				X	
02	Los trabajadores de la empresa cumplen sus responsabilidades				X				X				X	
03	La empresa promueve la práctica de los valores de respeto y responsabilidad entre los trabajadores				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Determinación de miembros													
04	La empresa propicia la interacción entre sus miembros durante el trabajo				X				X				X	
05	La empresa considera la asertividad para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
06	La empresa toma en consideración el talento o capacidad de sus trabajadores				X				X				X	
07	La empresa considera la empatía para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Estructura organizacional y funcional													
08	Como colaborador conoce las distintas áreas de la empresa				X				X				X	
09	Como colaborador conoce las distintas funciones de cada área que constituye la empresa				X				X				X	
10	La forma en la que está organizada la empresa propicia el trabajo en equipo.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Estructura y toma de decisiones participativas													
11	Cuando tomamos decisiones en equipo todos suelen estar conformes				X				X				X	
12	Siempre hay un espacio para dar mi opinión previo a la toma de decisiones.				X				X				X	
13	Cuando tomamos decisiones en equipo se genera debate e inconformidad.				X				X				X	
14	Cuando tomamos decisiones como equipo se genera tensión por la responsabilidad asumida.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Delimitación y distribución de funciones													
15	El trabajador conoce la actividad que realiza dentro de la empresa				X				X				X	
16	Como colaborador aceptas tus funciones con responsabilidad.				X				X				X	
17	En la empresa las tareas se distribuyen de manera equitativa y eficiente.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Normas de funcionamiento y disciplina interna													
18	La empresa cumple con el horario de atención al cliente				X				X				X	
19	La empresa respeta los derechos del consumidor				X				X				X	
20	Los trabajadores se concentran en la actividad que realizan				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Complementación humana e interprofesional													
21	Dentro de la empresa existe empatía entre compañeros de trabajo				X				X				X	
22	La empresa promueve el apoyo mutuo entre los colaboradores.				X				X				X	
23	Los trabajadores de la empresa se apoyan entre sí para resolver problemas				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Comunicación fluida y transparente													
24	La empresa se caracteriza por brindar información veraz a los colaboradores.				X				X				X	
25	Las relaciones interpersonales entre los colaboradores son buenas.				X				X				X	
26	Los trabajadores practican la escucha activa entre ellos				X				X				X	



N°	DIMENSIONES / ítems: Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Observaciones/ Recomendaciones
27	La empresa promueve un clima favorable				X				X				X	
28	Los trabajadores de la empresa asumen la responsabilidad de propiciar el clima favorable				X				X				X	
29	La empresa se preocupa por la satisfacción laboral de sus trabajadores				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: La implicación personal y la vivencia personal													
30	La empresa promueve que los trabajadores se sientan a gusto en una determinada área				X				X				X	
31	La empresa personaliza su trato hacia los colaboradores.				X				X				X	
32	Los trabajadores sienten la necesidad de formar parte de la empresa				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Capacidad para superar conflictos y oposiciones													
33	Los colaboradores tienen la capacidad de solucionar conflictos de manera asertiva.				X				X				X	
34	La empresa capacita a sus trabajadores en el manejo de sus emociones ante circunstancias adversas				X				X				X	
35	Los trabajadores manejan sus emociones en la solución de un problema o percance presentado				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Angeley Coral Flores.

DNI: 44627436

Especialidad del validador (a): Maestría de Administración de Negocios.

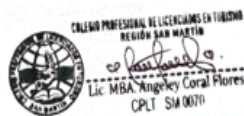
¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tarapoto, 01 de junio de 2023.



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems: Liderazgo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El ambiente dentro de la empresa es favorable				X				X				X	
02	Contribuyes a que el ambiente dentro de la empresa sea favorable				X				X				X	
03	Tienes claro los objetivos de la empresa				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Relaciones													
04	Te comunicas asertivamente con tus compañeros de trabajo				X				X				X	
05	Manejas tus emociones al interactuar con tus compañeros de trabajo				X				X				X	
06	Hay entendimiento en el cumplimiento de tareas.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Implicación													
07	Te esfuerzas por trabajar según los objetivos y metas de la empresa				X				X				X	
08	La empresa brinda estímulos a los trabajadores por el cumplimiento de objetivos y metas				X				X				X	
09	El ingreso que recibes es justo y compensa el esfuerzo por la dedicación que brindas a la empresa				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Organización													
10	La mayoría cumple sus funciones dentro del puesto de trabajo				X				X				X	
11	Comprendes la política de la empresa				X				X				X	
12	Cumplen objetivos a corto y largo plazo				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Igualdad													
13	Tienes oportunidad a un ascenso laboral dentro de la empresa				X				X				X	
14	Tienes derecho a capacitaciones en tus funciones o tareas				X				X				X	
15	Te esfuerzas por desarrollar capacidades en el cumplimiento de tus funciones o tareas dentro de la empresa				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Angeley Coral Flores.

DNI: 44627436

Especialidad del validador (a): Maestría de Administración de Negocios.

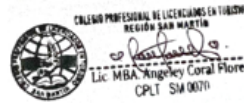
¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tarapoto, 01 de junio de 2023.



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems: Objetivos comunes y valores compartidos	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Los trabajadores de la empresa están motivados para brindar el servicio				X				X				X	
02	Los trabajadores de la empresa cumplen sus responsabilidades				X				X				X	
03	La empresa promueve la práctica de los valores de respeto y responsabilidad entre los trabajadores				X				X			X		
N°	DIMENSIONES / ítems: Determinación de miembros													
04	La empresa propicia la interacción entre sus miembros durante el trabajo				X				X				X	
05	La empresa considera la asertividad para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
06	La empresa toma en consideración el talento o capacidad de sus trabajadores				X				X				X	
07	La empresa considera la empatía para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Estructura organizacional y funcional													
08	Como colaborador conoce las distintas áreas de la empresa				X				X				X	
09	Como colaborador conoce las distintas funciones de cada área que constituye la empresa				X				X				X	
10	La forma en la que está organizada la empresa propicia el trabajo en equipo.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Estructura y toma de decisiones participativas													
11	Cuando tomamos decisiones en equipo todos suelen estar conformes				X				X				X	
12	Siempre hay un espacio para dar mi opinión previo a la toma de decisiones.				X				X				X	
13	Cuando tomamos decisiones en equipo se genera debate e inconformidad.				X				X				X	
14	Cuando tomamos decisiones como equipo se genera tensión por la responsabilidad asumida.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Delimitación y distribución de funciones													
15	El trabajador conoce la actividad que realiza dentro de la empresa				X				X				X	
16	Como colaborador aceptas tus funciones con responsabilidad.				X				X				X	
17	En la empresa las tareas se distribuyen de manera equitativa y eficiente.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Normas de funcionamiento y disciplina interna													
18	La empresa cumple con el horario de atención al cliente				X				X				X	
19	La empresa respeta los derechos del consumidor				X				X				X	
20	Los trabajadores se concentran en la actividad que realizan				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Complementación humana e interprofesional													
21	Dentro de la empresa existe empatía entre compañeros de trabajo				X				X				X	
22	La empresa promueve el apoyo mutuo entre los colaboradores.				X				X				X	
23	Los trabajadores de la empresa se apoyan entre sí para resolver problemas				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Comunicación fluida y transparente													
24	La empresa se caracteriza por brindar información veraz a los colaboradores.				X				X				X	
25	Las relaciones interpersonales entre los colaboradores son buenas.				X				X				X	

26	Los trabajadores practican la escucha activa entre ellos			X				X			X	
N°	DIMENSIONES / ítems: Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo											
27	La empresa promueve un clima favorable			X				X			X	
28	Los trabajadores de la empresa asumen la responsabilidad de propiciar el clima favorable			X				X				X
29	La empresa se preocupa por la satisfacción laboral de sus trabajadores			X				X				X
N°	DIMENSIONES / ítems: La implicación personal y la vivencia personal											
30	La empresa promueve que los trabajadores se sientan a gusto en una determinada área			X				X				X
31	La empresa personaliza su trato hacia los colaboradores.			X				X				X
32	Los trabajadores sienten la necesidad de formar parte de la empresa			X				X				X
N°	DIMENSIONES / ítems: Capacidad para superar conflictos y oposiciones											
33	Los colaboradores tienen la capacidad de solucionar conflictos de manera asertiva.			X				X				X
34	La empresa capacita a sus trabajadores en el manejo de sus emociones ante circunstancias adversas			X				X				X
35	Los trabajadores manejan sus emociones en la solución de un problema o percance presentado			X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sánchez Dávila Keller, DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Metodólogo

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 30 de mayo de 2023


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems: Liderazgo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El ambiente dentro de la empresa es favorable			X			X					X		
02	Contribuyes a que el ambiente dentro de la empresa sea favorable			X			X					X		
03	Tienes claro los objetivos de la empresa			X			X					X		
N°	DIMENSIONES / ítems: Relaciones													
04	Te comunicas asertivamente con tus compañeros de trabajo		X				X					X		
05	Manejas tus emociones al interactuar con tus compañeros de trabajo		X				X					X		
06	Hay entendimiento en el cumplimiento de tareas.		X				X					X		
N°	DIMENSIONES / ítems: Implicación													
07	Te esfuerzas por trabajar según los objetivos y metas de la empresa			X			X					X		
08	La empresa brinda estímulos a los trabajadores por el cumplimiento de objetivos y metas		X				X					X		
09	El ingreso que recibes es justo y compensa el esfuerzo por la dedicación que brindas a la empresa		X				X					X		
N°	DIMENSIONES / ítems: Organización													
10	La mayoría cumple sus funciones dentro del puesto de trabajo			X			X					X		
11	Comprendes la política de la empresa			X			X					X		
12	Cumplen objetivos a corto y largo plazo		X				X					X		
N°	DIMENSIONES / ítems: Igualdad													
13	Tienes oportunidad a un ascenso laboral dentro de la empresa		X				X					X		
14	Tienes derecho a capacitaciones en tus funciones o tareas			X			X					X		
15	Te esfuerzas por desarrollar capacidades en el cumplimiento de tus funciones o tareas dentro de la empresa			X			X					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sánchez Dávila Keller, DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Metodólogo

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 30 de mayo de 2023


Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems: Objetivos comunes y valores compartidos	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Los trabajadores de la empresa están motivados para brindar el servicio				X				X				X	
02	Los trabajadores de la empresa cumplen sus responsabilidades				X				X				X	
03	La empresa promueve la práctica de los valores de respeto y responsabilidad entre los trabajadores			X				X					X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Determinación de miembros													
04	La empresa propicia la interacción entre sus miembros durante el trabajo				X				X				X	
05	La empresa considera la asertividad para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
06	La empresa toma en consideración el talento o capacidad de sus trabajadores				X				X				X	
07	La empresa considera la empatía para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Estructura organizacional y funcional													
08	Como colaborador conoce las distintas áreas de la empresa				X				X				X	
09	Como colaborador conoce las distintas funciones de cada área que constituye la empresa				X				X				X	
10	La forma en la que está organizada la empresa propicia el trabajo en equipo.			X					X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Estructura y toma de decisiones participativas													
11	Cuando tomamos decisiones en equipo todos suelen estar conformes				X				X				X	
12	Siempre hay un espacio para dar mi opinión previo a la toma de decisiones.				X				X				X	
13	Cuando tomamos decisiones en equipo se genera debate e inconformidad.				X				X				X	
14	Cuando tomamos decisiones como equipo se genera tensión por la responsabilidad asumida.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Delimitación y distribución de funciones													
15	El trabajador conoce la actividad que realiza dentro de la empresa				X				X				X	
16	Como colaborador acepta sus funciones con responsabilidad.				X				X				X	
17	En la empresa las tareas se distribuyen de manera equitativa y eficiente.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Normas de funcionamiento y disciplina interna													
18	La empresa cumple con el horario de atención al cliente				X				X				X	
19	La empresa respeta los derechos del consumidor				X				X				X	
20	Los trabajadores se concentran en la actividad que realizan				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Complementación humana e interprofesional													
21	Dentro de la empresa existe empatía entre compañeros de trabajo				X				X				X	
22	La empresa promueve el apoyo mutuo entre los colaboradores.				X				X				X	
23	Los trabajadores de la empresa se apoyan entre sí para resolver problemas				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Comunicación fluida y transparente													
24	La empresa se caracteriza por brindar información veraz a los colaboradores.				X				X				X	
25	Las relaciones interpersonales entre los colaboradores son buenas.				X				X				X	

26	Los trabajadores practican la escucha activa entre ellos				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo													
27	La empresa promueve un clima favorable				X				X				X	
28	Los trabajadores de la empresa asumen la responsabilidad de propiciar el clima favorable			X					X				X	
29	La empresa se preocupa por la satisfacción laboral de sus trabajadores				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: La implicación personal y la vivencia personal													
30	La empresa promueve que los trabajadores se sientan a gusto en una determinada área				X				X				X	
31	La empresa personaliza su trato hacia los colaboradores.				X				X				X	
32	Los trabajadores sienten la necesidad de formar parte de la empresa				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Capacidad para superar conflictos y oposiciones													
33	Los colaboradores tienen la capacidad de solucionar conflictos de manera asertiva.				X				X				X	
34	La empresa capacita a sus trabajadores en el manejo de sus emociones ante circunstancias adversas				X				X				X	
35	Los trabajadores manejan sus emociones en la solución de un problema o percance presentado				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Juan Carlos García Silva
Especialidad del validador (a): Maestro en Administración de Negocios - MBA

DNI:46091560

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tarapoto, 29 de mayo de 2023.


MBA Juan Carlos García Silva
DNI 46091560

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems: Liderazgo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El ambiente dentro de la empresa es favorable				X				X				X	
02	Contribuyes a que el ambiente dentro de la empresa sea favorable				X				X				X	
03	Tienes claro los objetivos de la empresa				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Relaciones													
04	Te comunicas asertivamente con tus compañeros de trabajo				X				X				X	
05	Manejas tus emociones al interactuar con tus compañeros de trabajo				X				X				X	
06	Hay entendimiento en el cumplimiento de tareas.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Implicación													
07	Te esfuerzas por trabajar según los objetivos y metas de la empresa				X				X				X	
08	La empresa brinda estímulos a los trabajadores por el cumplimiento de objetivos y metas				X				X				X	
09	El ingreso que recibes es justo y compensa el esfuerzo por la dedicación que brindas a la empresa				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Organización													
10	La mayoría cumple sus funciones dentro del puesto de trabajo				X				X				X	
11	Comprendes la política de la empresa				X				X				X	
12	Cumplen objetivos a corto y largo plazo				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Igualdad													
13	Tienes oportunidad a un ascenso laboral dentro de la empresa				X				X				X	
14	Tienes derecho a capacitaciones en tus funciones o tareas				X				X				X	
15	Te esfuerzas por desarrollar capacidades en el cumplimiento de tus funciones o tareas dentro de la empresa				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos.
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Juan Carlos Garcia Silva
 Especialidad del validador (a): Maestro en Administración de Negocios - MBA

DNI: 46091560

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tarapoto, 29 de mayo de 2023.


 MBA, Juan Carlos Garcia Silva
 DNI 46091560

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

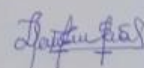
1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Nº	DIMENSIONES / Ítems: Objetivos comunes y valores compartidos	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Los trabajadores de la empresa están motivados para brindar el servicio				X				X				X	
02	Los trabajadores de la empresa cumplen sus responsabilidades				X				X				X	
03	La empresa promueve la práctica de los valores de respeto y responsabilidad entre los trabajadores				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Determinación de miembros													
04	La empresa propicia la interacción entre sus miembros durante el trabajo				X				X				X	
05	La empresa considera la asertividad para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
06	La empresa toma en consideración el talento o capacidad de sus trabajadores				X				X				X	
07	La empresa considera la empatía para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Estructura organizacional y funcional													
08	Como colaborador conoce las distintas áreas de la empresa				X				X				X	
09	Como colaborador conoce las distintas funciones de cada área que constituye la empresa				X				X				X	
10	La forma en la que está organizada la empresa propicia el trabajo en equipo.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Estructura y toma de decisiones participativas													
11	Cuando tomamos decisiones en equipo todos suelen estar conformes				X				X				X	
12	Siempre hay un espacio para dar mi opinión previo a la toma de decisiones.				X				X				X	
13	Cuando tomamos decisiones en equipo se genera debate e inconformidad.				X				X				X	
14	Cuando tomamos decisiones como equipo se genera tensión por la responsabilidad asumida.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Delimitación y distribución de funciones													
15	El trabajador conoce la actividad que realiza dentro de la empresa				X				X				X	
16	Como colaborador aceptas tus funciones con responsabilidad.				X				X				X	
17	En la empresa las tareas se distribuyen de manera equitativa y eficiente.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Normas de funcionamiento y disciplina interna													
18	La empresa cumple con el horario de atención al cliente				X				X				X	
19	La empresa respeta los derechos del consumidor				X				X				X	
20	Los trabajadores se concentran en la actividad que realizan				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Complementación humana e interprofesional													
21	Dentro de la empresa existe empatía entre compañeros de trabajo				X				X				X	
22	La empresa promueve el apoyo mutuo entre los colaboradores.				X				X				X	
23	Los trabajadores de la empresa se apoyan entre sí para resolver problemas				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Ítems: Comunicación fluida y transparente													
24	La empresa se caracteriza por brindar información veraz a los colaboradores.				X				X				X	
25	Las relaciones interpersonales entre los colaboradores son buenas.				X				X				X	

26	Los trabajadores practican la escucha activa entre ellos												X
Nº DIMENSIONES / ítems:	Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo		X	X			X						
27	La empresa promueve un clima favorable		X				X						X
28	Los trabajadores de la empresa asumen la responsabilidad de propiciar el clima favorable		X				X						X
29	La empresa se preocupa por la satisfacción laboral de sus trabajadores		X				X						X
Nº DIMENSIONES / ítems:	La implicación personal y la vivencia personal		X				X						X
30	La empresa promueve que los trabajadores se sientan a gusto en una determinada área		X				X						X
31	La empresa personaliza su trato hacia los colaboradores.		X				X						X
32	Los trabajadores sienten la necesidad de formar parte de la empresa		X				X						X
Nº DIMENSIONES / ítems:	Capacidad para superar conflictos y oposiciones		X				X						X
33	Los colaboradores tienen la capacidad de solucionar conflictos de manera asertiva.		X				X						X
34	La empresa capacita a sus trabajadores en el manejo de sus emociones ante circunstancias adversas		X				X						X
35	Los trabajadores manejan sus emociones en la solución de un problema o percance presentado		X				X						X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos.
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: TORRES NAVARRO HERLINDA
 Especialidad del validador (a): MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA

DNI: 40781419



Tarapoto, 20 de mayo de 2023.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems: Liderazgo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El ambiente dentro de la empresa es favorable				X				X				X	
02	Contribuyes a que el ambiente dentro de la empresa sea favorable				X				X				X	
03	Tienes claro los objetivos de la empresa				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems:	Relaciones				X				X				X	
04	Te comunicas asertivamente con tus compañeros de trabajo				X				X				X	
05	Manejas tus emociones al interactuar con tus compañeros de trabajo				X				X				X	
06	Hay entendimiento en el cumplimiento de tareas.				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems:	Implicación				X				X				X	
07	Te esfuerzas por trabajar según los objetivos y metas de la empresa				X				X				X	
08	La empresa brinda estímulos a los trabajadores por el cumplimiento de objetivos y metas				X				X				X	
09	El ingreso que recibes es justo y compensa el esfuerzo por la dedicación que brindas a la empresa				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems:	Organización				X				X				X	
10	La mayoría cumple sus funciones dentro del puesto de trabajo				X				X				X	
11	Comprendes la política de la empresa				X				X				X	
12	Cumplen objetivos a corto y largo plazo				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / ítems:	Igualdad				X				X				X	
13	Tienes oportunidad a un ascenso laboral dentro de la empresa				X				X				X	
14	Tienes derecho a capacitaciones en tus funciones o tareas				X				X				X	
15	Te esfuerzas por desarrollar capacidades en el cumplimiento de tus funciones o tareas dentro de la empresa				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos.
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: TORRES NAVARRO HERLINDA
 Especialidad del validador (a): MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA

DNI: 40781419



Tarapoto, -- de mayo de 2023.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems: Objetivos comunes y valores compartidos	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Los trabajadores de la empresa están motivados para brindar el servicio				X				X				X	
02	Los trabajadores de la empresa cumplen sus responsabilidades				X				X				X	
03	La empresa promueve la práctica de los valores de respeto y responsabilidad entre los trabajadores				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Determinación de miembros													
04	La empresa propicia la interacción entre sus miembros durante el trabajo				X				X				X	
05	La empresa considera la asertividad para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
06	La empresa toma en consideración el talento o capacidad de sus trabajadores				X				X				X	
07	La empresa considera la empatía para la conformación de equipos de trabajo				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Estructura organizacional y funcional													
08	Como colaborador conoce las distintas áreas de la empresa				X				X				X	
09	Como colaborador conoce las distintas funciones de cada área que constituye la empresa				X				X				X	
10	La forma en la que está organizada la empresa propicia el trabajo en equipo.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Estructura y toma de decisiones participativas													
11	Cuando tomamos decisiones en equipo todos suelen estar conformes				X				X				X	
12	Siempre hay un espacio para dar mi opinión previo a la toma de decisiones.				X				X				X	
13	Cuando tomamos decisiones en equipo se genera debate e inconformidad.				X				X				X	
14	Cuando tomamos decisiones como equipo se genera tensión por la responsabilidad asumida.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Delimitación y distribución de funciones													
15	El trabajador conoce la actividad que realiza dentro de la empresa				X				X				X	
16	Como colaborador acepta sus funciones con responsabilidad.				X				X				X	
17	En la empresa las tareas se distribuyen de manera equitativa y eficiente.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Normas de funcionamiento y disciplina interna													
18	La empresa cumple con el horario de atención al cliente				X				X				X	
19	La empresa respeta los derechos del consumidor				X				X				X	
20	Los trabajadores se concentran en la actividad que realizan				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Complementación humana e interprofesional													
21	Dentro de la empresa existe empatía entre compañeros de trabajo				X				X				X	
22	La empresa promueve el apoyo mutuo entre los colaboradores.				X				X				X	
23	Los trabajadores de la empresa se apoyan entre sí para resolver problemas				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Comunicación fluida y transparente													
24	La empresa se caracteriza por brindar información veraz a los colaboradores.				X				X				X	
25	Las relaciones interpersonales entre los colaboradores son buenas.				X				X				X	

26	Los trabajadores practican la escucha activa entre ellos				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo													
27	La empresa promueve un clima favorable				X				X				X	
28	Los trabajadores de la empresa asumen la responsabilidad de propiciar el clima favorable				X				X				X	
29	La empresa se preocupa por la satisfacción laboral de sus trabajadores				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: La implicación personal y la vivencia personal													
30	La empresa promueve que los trabajadores se sientan a gusto en una determinada área				X				X				X	
31	La empresa personaliza su trato hacia los colaboradores.				X				X				X	
32	Los trabajadores sienten la necesidad de formar parte de la empresa				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Capacidad para superar conflictos y oposiciones													
33	Los colaboradores tienen la capacidad de solucionar conflictos de manera asertiva.				X				X				X	
34	La empresa capacita a sus trabajadores en el manejo de sus emociones ante circunstancias adversas				X				X				X	
35	Los trabajadores manejan sus emociones en la solución de un problema o percance presentado				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. TUANAMA TANANTA FERNANDO

Especialidad del validador (a): MG. ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

DNI: 01123320

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tarapoto, 22 de mayo de 2023.

Mg. Fernando Tuanama Tananta

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems: Liderazgo	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El ambiente dentro de la empresa es favorable			X				X					X	
02	Contribuyes a que el ambiente dentro de la empresa sea favorable			X				X					X	
03	Tienes claro los objetivos de la empresa			X				X					X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Relaciones													
04	Te comunicas asertivamente con tus compañeros de trabajo			X				X					X	
05	Manejas las emociones al interactuar con tus compañeros de trabajo			X				X					X	
06	Hay entendimiento en el cumplimiento de tareas.			X				X					X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Implicación													
07	Te esfuerzas por trabajar según los objetivos y metas de la empresa			X				X					X	
08	La empresa brinda estímulos a los trabajadores por el cumplimiento de objetivos y metas			X				X					X	
09	El ingreso que recibes es justo y compensa el esfuerzo por la dedicación que brindas a la empresa			X				X					X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Organización													
10	La mayoría cumple sus funciones dentro del puesto de trabajo			X				X					X	
11	Comprendes la política de la empresa			X				X					X	
12	Cumplen objetivos a corto y largo plazo			X				X					X	
Nº	DIMENSIONES / ítems: Igualdad													
13	Tienes oportunidad a un ascenso laboral dentro de la empresa			X				X					X	
14	Tienes derecho a capacitaciones en tus funciones o tareas			X				X					X	
15	Te esfuerzas por desarrollar capacidades en el cumplimiento de tus funciones o tareas dentro de la empresa			X				X					X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si cumple los requisitos exigidos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. TUANAMA TANANTA FERNANDO

Especialidad del validador (a): MG.ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

DNI: 01123320

Tarapoto, 22 de mayo de 2023.

Anexo 06: Índice de la V de Ayken

Variable 1: Trabajo en equipo

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
D2	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
D4	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	P15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D6	P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D7	P21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D8	P24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
D9	P27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P28	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D10	P30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
D11	P33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3

V de Ayken

0.97

Variable 2: Desempeño laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D3	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
D4	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D5	P13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

V de Ayken

0.97

Anexo 07: Análisis de confiabilidad de Trabajo en equipo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
	,974		35

Análisis de confiabilidad de Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
	,962		15

Anexo 09: Base de datos referenciales

Base de datos de trabaja en equipo

TRABAJO EN EQUIPO																																															
N	Objetivos comunes y valores compartidos				Determinación de miembros				Estructura organizacional y funcional				Estructura y toma de decisiones participativas				Delimitación y distribución de funciones				Normas de funcionamiento y disciplina interna				Complementación humana e interprofesional				Comunicación fluida y transparente				Atención personal y búsqueda del espíritu de grupo				La implicación personal y la vivencia personal				Capacidad para superar conflictos y oposiciones				TOTAL		
	p1	p2	p3	sub total 1	p4	p5	p6	p7	sub total 2	p8	p9	p10	sub total 3	p11	p12	p13	p14	sub total 4	p15	p16	p17	sub total 5	p18	p19	p20	sub total 6	p21	p22	p23	sub total 7	p24	p25	p26	sub total 8	p27	p28	p29	sub total 9	p30	p31	p32	sub total 10	p33	p34		p35	sub total 11
1	2	3	3	8	2	2	2	3	9	3	3	2	8	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	2	2	7	2	3	3	8	3	3	3	9	90				
2	3	3	4	10	4	4	3	3	14	3	4	4	11	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	3	1	7	3	3	4	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	3	4	10	115
3	1	1	1	3	2	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	4	6	1	1	1	3	2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	43
4	1	2	2	5	2	1	1	2	6	2	2	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	3	6	1	2	2	5	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	2	5	2	2	2	6	57
5	3	4	3	10	4	3	3	4	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	3	3	4	10	3	4	4	11	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	4	3	10	4	4	3	11	119
6	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	5	8	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	2	6	63
7	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	139
8	3	2	3	8	2	3	3	2	10	2	3	3	8	3	2	3	2	10	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	3	2	8	3	3	3	9	3	2	3	8	2	2	3	7	92
9	4	4	5	13	3	3	4	4	14	4	1	3	8	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	2	10	4	4	5	13	3	4	4	11	1	3	4	8	4	4	5	13	4	4	5	13	132
10	5	4	5	14	4	5	5	4	18	4	1	5	10	5	4	5	4	18	5	5	4	14	5	4	4	13	5	4	5	14	5	5	4	14	1	5	5	11	5	4	5	14	4	4	5	13	153
11	4	4	4	12	5	5	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	143
12	3	2	4	9	3	2	3	2	10	2	4	2	8	3	2	3	2	10	4	3	2	9	3	2	2	7	3	2	4	9	2	3	2	7	4	2	3	9	3	2	4	9	2	2	4	8	95
13	2	3	2	7	2	2	2	3	9	3	4	2	9	2	3	2	3	10	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	2	7	2	2	3	7	4	2	2	8	2	3	2	7	3	3	2	8	87
14	4	3	4	11	2	3	4	3	12	3	4	3	10	4	3	4	3	14	4	4	3	11	4	3	1	8	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	4	11	3	3	4	10	119
15	2	2	1	5	1	2	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	2	8	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	2	6	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	4	11	77
16	2	3	3	8	2	2	2	3	9	3	3	2	8	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	2	2	1	5	2	2	2	6	2	1	2	5	82
17	3	3	4	10	4	4	3	3	14	3	4	4	11	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	3	2	8	3	3	4	10	4	3	3	10	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	120
18	1	1	1	3	2	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	3	5	1	1	1	3	2	1	1	4	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	2	7	55
19	1	2	2	5	2	1	1	2	6	2	2	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	1	4	1	2	2	5	1	1	2	4	3	3	4	10	4	1	3	8	4	4	4	12	70
20	3	4	3	10	4	3	3	4	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	3	3	4	10	3	4	1	8	3	4	3	10	3	3	4	10	4	5	5	14	4	1	5	10	4	5	4	13	123
21	2	3	3	8	2	2	2	3	9	3	3	2	8	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	2	2	7	2	3	3	8	3	3	3	9	90
22	3	3	4	10	4	4	3	3	14	3	4	4	11	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	3	1	7	3	3	4	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	3	4	10	115

2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	4	6	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	43
2	4	1	2	2	5	2	1	1	2	6	2	2	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	3	6	1	2	2	5	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	2	5	2	2	2	6	57
2	5	3	4	3	10	4	3	3	4	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	3	3	4	10	3	4	4	11	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	4	3	10	4	4	3	11	119
2	6	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	5	8	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	2	6	63
2	7	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	139
2	8	3	2	3	8	2	3	3	2	10	2	3	3	8	3	2	3	2	10	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	3	2	8	3	3	3	9	3	2	3	8	2	2	3	7	92
2	9	4	4	5	13	3	3	4	4	14	4	1	3	8	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	2	10	4	4	5	13	3	4	4	11	1	3	4	8	4	4	5	13	4	4	5	13	132
3	0	5	4	5	14	4	5	5	4	18	4	1	5	10	5	4	5	4	18	5	5	4	14	5	4	4	13	5	4	5	14	5	5	4	14	1	5	5	11	5	4	5	14	4	4	5	13	153
3	1	4	4	4	12	5	5	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	143
3	2	3	2	4	9	3	2	3	2	10	2	4	2	8	3	2	3	2	10	4	3	2	9	3	2	2	7	3	2	4	9	2	3	2	7	4	2	3	9	3	2	4	9	2	2	4	8	95
3	3	2	3	2	7	2	2	2	3	9	3	4	2	9	2	3	2	3	10	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	2	7	2	2	3	7	4	2	2	8	2	3	2	7	3	3	2	8	87
3	4	4	3	4	11	2	3	4	3	12	3	4	3	10	4	3	4	3	14	4	4	3	11	4	3	1	8	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	4	11	3	3	4	10	119
3	5	2	2	1	5	1	2	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	2	8	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	4	3	9	4	4	3	11	3	4	3	10	3	2	1	6	76
3	6	2	3	3	8	2	2	2	3	9	3	3	2	8	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	1	4	2	3	3	8	83
3	7	3	3	4	10	4	4	3	3	14	3	4	4	11	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	3	2	8	3	3	4	10	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	121
3	8	1	1	1	3	2	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	3	5	1	1	1	3	2	2	3	7	2	2	3	7	3	2	3	8	3	1	1	5	55
3	9	1	2	2	5	2	1	1	2	6	2	2	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	1	4	1	2	2	5	1	3	3	7	4	4	1	9	4	4	4	12	5	2	2	9	73
4	0	3	4	3	10	4	3	3	4	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	3	3	4	10	3	4	1	8	3	4	3	10	3	4	5	12	4	4	1	9	5	4	5	14	5	4	3	12	123
4	1	2	3	3	8	2	2	2	3	9	3	3	2	8	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	2	2	7	2	3	3	8	3	3	3	9	90
4	2	3	3	4	10	4	4	3	3	14	3	4	4	11	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	3	1	7	3	3	4	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	3	4	10	115
4	3	1	1	1	3	2	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	4	6	1	1	1	3	2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	43
4	4	1	2	2	5	2	1	1	2	6	2	2	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	3	6	1	2	2	5	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	2	5	2	2	2	6	57
4	5	3	4	3	10	4	3	3	4	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	3	3	4	10	3	4	4	11	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	4	3	10	4	4	3	11	119
4	6	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	5	8	1	2	2	5	2	1	4	7	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	2	9	79
4	7	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	2	10	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	4	8	119
4	8	3	2	3	8	2	3	3	2	10	2	3	3	8	3	2	3	2	10	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	104
4	9	4	4	5	13	3	3	4	4	14	4	1	3	8	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	4	2	10	4	4	5	13	3	4	2	9	3	2	2	7	3	3	2	8	2	3	5	10	121
5	0	5	4	5	14	4	5	5	4	18	4	1	5	10	5	4	5	4	18	5	5	4	14	5	4	4	13	5	4	5	14	5	5	3	13	4	4	4	12	3	4	4	11	4	5	5	14	151

5	1	4	4	4	12	5	5	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	12	5	4	4	13	5	4	4	13	5	5	4	14	4	5	4	13	146
5	2	3	2	4	9	3	2	3	2	10	2	4	2	8	3	2	3	2	10	4	3	2	9	3	2	2	7	3	2	4	9	2	3	2	7	4	2	3	9	3	2	4	9	2	2	4	8	95
5	3	2	3	2	7	2	2	2	3	9	3	4	2	9	2	3	2	3	10	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	2	7	2	2	3	7	4	2	2	8	2	3	2	7	3	3	2	8	87
5	4	4	3	4	11	2	3	4	3	12	3	4	3	10	4	3	4	3	14	4	4	3	11	4	3	1	8	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	4	11	3	3	4	10	119
5	5	2	2	1	5	1	2	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	2	8	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	1	5	61
5	6	2	3	3	8	2	2	2	3	9	3	3	2	8	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	2	2	7	2	3	3	8	3	3	3	9	90
5	7	3	3	4	10	4	4	3	3	14	3	4	4	11	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	3	2	8	3	3	4	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	3	4	10	116
5	8	1	1	1	3	2	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	3	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	42
5	9	1	2	2	5	2	1	1	2	6	2	2	1	5	1	2	1	2	6	2	1	2	5	1	2	1	4	1	2	2	5	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	2	5	2	2	2	6	55
6	0	3	4	3	10	4	3	3	4	14	4	3	3	10	3	4	3	4	14	3	3	4	10	3	4	1	8	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	4	3	10	4	4	3	11	116
6	1	2	3	3	8	2	2	2	3	9	3	3	2	8	2	3	2	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	2	2	7	2	3	3	8	3	3	3	9	90
6	2	3	3	4	10	4	4	3	3	14	3	4	4	11	3	3	3	3	12	4	3	3	10	3	3	1	7	3	3	4	10	4	3	4	11	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11	117
6	3	1	1	1	3	2	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	4	6	1	1	1	3	2	1	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	1	5	49

Base de datos de desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																					
Liderazgo					Relaciones				Implicación				Organización				Igualdad				
N	p1	p2	p3	Sub total 1	p4	p5	p6	Sub total 2	p7	p8	p9	Sub total 3	p10	p11	p12	sub total 4	p13	p14	p15	sub total 5	TOTAL
1	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	2	2	3	7	39
2	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	4	3	3	10	49
3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	4	17
4	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	1	1	2	4	23
5	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10	3	3	4	10	51
6	2	1	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	25
7	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
8	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	2	8	3	3	2	8	39
9	3	4	4	11	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	3	4	4	11	60
10	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14	5	5	4	14	69
11	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	62
12	2	3	2	7	3	2	4	9	3	2	2	7	4	3	2	9	2	3	2	7	39
13	2	2	3	7	2	3	2	7	2	3	3	8	2	2	3	7	2	2	3	7	36
14	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	10	4	4	3	11	3	4	3	10	52
15	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	2	6	28
16	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	1	2	6	2	2	3	7	36
17	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	4	1	3	8	4	3	3	10	47
18	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	6	2	1	1	4	20
19	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	4	3	9	1	1	2	4	27
20	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	4	4	11	3	3	4	10	52
21	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	2	2	3	7	39
22	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	4	3	3	10	49
23	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	4	17
24	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	1	1	2	4	23
25	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10	3	3	4	10	51
26	2	1	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	25
27	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
28	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	2	8	3	3	2	8	39
29	3	4	4	11	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	3	4	4	11	60
30	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14	5	5	4	14	69
31	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	62
32	2	3	2	7	3	2	4	9	3	2	2	7	4	3	2	9	2	3	2	7	39
33	2	2	3	7	2	3	2	7	2	3	3	8	2	2	3	7	2	2	3	7	36
34	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	10	4	4	3	11	3	4	3	10	52
35	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	2	6	1	2	2	5	2	2	2	6	28
36	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	1	2	6	2	2	3	7	36
37	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	4	1	3	8	4	3	3	10	47
38	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	6	2	1	1	4	20
39	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	4	3	9	1	1	2	4	27
40	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	4	4	11	3	3	4	10	52
41	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	2	2	3	7	39

42	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	4	3	3	10	49
43	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	1	1	4	17
44	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	1	1	2	4	23
45	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10	3	3	4	10	51
46	2	1	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	25
47	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	60
48	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	2	8	3	3	2	8	39
49	3	4	4	11	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	3	4	4	11	60
50	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	64
51	5	4	4	13	4	3	3	10	2	3	2	7	3	3	2	8	2	4	4	10	48
52	2	3	2	7	3	3	4	10	4	4	4	12	5	4	4	13	4	3	2	9	51
53	2	2	3	7	2	5	5	12	4	5	4	13	5	5	4	14	4	2	3	9	55
54	3	4	3	10	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	58
55	2	2	2	6	2	2	3	7	2	3	2	7	4	3	2	9	2	2	2	6	35
56	2	2	3	7	2	2	2	6	3	2	3	8	2	2	3	7	3	2	3	8	36
57	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	3	10	4	4	3	11	3	3	3	9	50
58	2	1	1	4	1	2	2	5	2	2	2	6	1	2	2	5	2	1	1	4	24
59	1	1	2	4	1	2	2	5	3	2	3	8	3	2	3	8	3	1	2	6	31
60	3	3	4	10	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	4	10	49
61	2	2	3	7	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	3	6	24
62	4	3	3	10	3	1	1	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	3	3	8	33
63	2	1	1	4	1	3	3	7	4	3	4	11	3	3	4	10	4	1	1	6	38