



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera, Ferreñafe 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

#### **AUTORES:**

Becerra Montes, Alisson Sarai (orcid.org/0000-0001-6564-792X)

Peña Peña, Kevin Eduar (orcid.org/0000-0002-0048-4426)

#### **ASESORA:**

Dra. Flores Fernández, Mileydi (orcid.org/0000-0002-6257-1795)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO-PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser mi guía y el forjador de mi camino, mi padre celestial. A mis padres que son maravillosos, son mi pilar ante cualquier derrumbe y mi apoyo incondicional en todo lo que hago, dar las gracias es muy poco mis amados Verónica y Javier. A mis queridos hermanos por darme la fuerza necesaria y creer en mí. Y al amor de mi vida, por darme el soporte emocional para seguir y no dejarme vencer mi querido Bailey.

Alisson Becerra

Primero a Dios, por darme salud y poder alcanzar un eslabón más a mi vida. A mis padres por el apoyo incondicional y sus buenos consejos, en cada momento de dificultad. A mis hermanos por ser mi ejemplo a seguir. A nuestros asesores por brindarnos siempre su tiempo y conocimiento para realizar esta investigación.

Kevin Peña

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por ser guía de nuestras vidas, ayudándonos a cumplir nuestros objetivos.

A nuestras familias por su incondicional apoyo en nuestra formación universitaria.

A nuestros asesores, Dra. Flores Fernández, Mileydi y Mtro. Llanos Baltodano Víctor Manuel, por orientarnos con exigencia y compromiso en nuestra investigación.

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MILEYDI FLORES FERNANDEZ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera, Ferreñafe 2023", cuyos autores son BECERRA MONTES ALISSON SARAI, PEÑA PEÑA KEVIN EDUAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 06 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILEYDI FLORES FERNANDEZ DNI: 16723909 ORCID: 0000-0002-6257-1795	Firmado electrónicamente por: MIFLORESF el 09- 07-2023 11:24:12

Código documento Trilce: TRI - 0574674

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, BECERRA MONTES ALISSON SARAI, PEÑA PEÑA KEVIN EDUAR estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera, Ferreñafe 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BECERRA MONTES ALISSON SARAI DNI: 78845090 ORCID: 0000-0001-8564-792X	Firmado electrónicamente por: ABECERRAMO el 09-07-2023 20:05:26
PEÑA PEÑA KEVIN EDUAR DNI: 71071671 ORCID: 0000-0002-0048-4426	Firmado electrónicamente por: PPENAKEN el 09-07-2023 20:01:13

Código documento Trilce: INV - 1378241

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.1.1. Tipo de investigación.....	11
3.1.2. Diseño de la investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo.....	14
3.3.1. Población.....	14
3.3.2. Muestra.....	15
3.3.3. Muestreo.....	15

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS .....	26
ANEXOS.....	31

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- <i>Muestreo</i> .....	14
Tabla 2.- <i>Relación entre trabajo en equipo y la productividad en el desempeño laboral.</i> .....	17
Tabla 3.- <i>Relación entre trabajo en equipo y la eficacia en el desempeño laboral...</i>	17
Tabla 4.- <i>Relación entre trabajo en equipo y la eficiencia en el desempeño laboral.</i> .....	18
Tabla 5.- <i>Relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral</i> .....	18
Tabla 6.- <i>Estadísticas de fiabilidad</i> .....	42
Tabla 7.- <i>Estadísticas de fiabilidad</i> .....	42
Tabla 8.- <i>Pruebas de normalidad</i> .....	42
Tabla 9. - <i>Primera Variable (V1) “Trabajo en equipo”</i> .....	60
Tabla 10.- <i>Segunda variable (V2) “Desempeño Laboral”</i> .....	60
Tabla 11.- <i>Primera dimensión de V2 “Productividad”</i> .....	61
Tabla 12.- <i>Segunda dimensión de V2 “Eficacia”</i> .....	61
Tabla 13.- <i>Tercera dimensión de V2 “Eficiencia”</i> .....	62

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Gráfico 1.-</b> Respuesta Pregunta N°01 .....	46
<b>Gráfico 2.-</b> Respuesta Pregunta N°02 .....	46
<b>Gráfico 3.-</b> Respuesta Pregunta N°03 .....	47
<b>Gráfico 4.-</b> Respuesta Pregunta N°04 .....	47
<b>Gráfico 5.-</b> Respuesta Pregunta N°05 .....	48
<b>Gráfico 6.-</b> Respuesta Pregunta N°06 .....	48
<b>Gráfico 7.-</b> Respuesta Pregunta N°07 .....	49
<b>Gráfico 8.-</b> Respuesta Pregunta N°08 .....	49
<b>Gráfico 9.-</b> Respuesta Pregunta N°09 .....	50
<b>Gráfico 10.-</b> Respuesta Pregunta N°10 .....	50
<b>Gráfico 11.-</b> Respuesta Pregunta N°11 .....	51
<b>Gráfico 12.-</b> Respuesta Pregunta N°12 .....	51
<b>Gráfico 13.-</b> Respuesta Pregunta N°13 .....	52
<b>Gráfico 14.-</b> Respuesta Pregunta N°14 .....	52
<b>Gráfico 15.-</b> Respuesta Pregunta N°15 .....	53
<b>Gráfico 16</b> Respuesta Pregunta N°16 .....	53
<b>Gráfico 17.-</b> Respuesta Pregunta N°17 .....	54
<b>Gráfico 18.-</b> Respuesta Pregunta N°13 .....	54
<b>Gráfico 19.-</b> Respuesta Pregunta N°19 .....	55
<b>Gráfico 20.-</b> Respuesta Pregunta N°20 .....	55
<b>Gráfico 21.-</b> Respuesta Pregunta N°21 .....	56
<b>Gráfico 22.-</b> Respuesta Pregunta N°22 .....	56
<b>Gráfico 23.-</b> Respuesta Pregunta N°23 .....	57
<b>Gráfico 24.-</b> Respuesta Pregunta N°24 .....	57
<b>Gráfico 25.-</b> Respuesta Pregunta N°20 .....	58

**Gráfico 26.-**Respuesta Pregunta N°26.....58

**Gráfico 27.-** Respuesta Pregunta N°27 .....59

## RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera en Ferreñafe, 2023. La metodología utilizada fue tipo básica, enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional, y diseño de estudio no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 50 colaboradores de una entidad financiera, y la muestra estuvo constituida por 40 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de entrevista y su instrumento el cuestionario elaborado por los autores y aplicada a los colaboradores. Se analizó con el alfa de Conbrach, el cual nos dio un resultado viable del 0.987.

Como conclusión se determinó que existe relación aceptable entre trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores que trabajan en el área de negocios de una financiera, Ferreñafe 2023.

**Palabra clave:** Trabajo en equipo, desempeño laboral, comunicación, liderazgo

## **ABSTRACT**

The main objective of this investigation was to determine the relationship between teamwork and work performance in the business area of a financial agency in Ferreñafe, 2023. The methodology used was a basic type, a quantitative, descriptive, correlational approach, and a non-experimental and cross-sectional study design. The population consisted of 50 employees of a financial institution, and the sample consisted of 40 employees. For data collection, the interview technique was used and its instrument was the questionnaire prepared by the authors and applied to the collaborators. It was analyzed with Conbrach's alpha, which gave us a viable result of 0.987.

As a conclusion, it was determined that there is an acceptable relationship between teamwork and work performance in collaborators who work in the business area of a financial company, Ferreñafe 2023.

**Keywords:** Teamwork, job performance, communication, leadership

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en este mundo moderno y globalizado, las empresas asumen el reto de que sus colaboradores deben trabajar en equipo puesto a que son el factor clave de su éxito. El capital humano debe sentirse cómodo, valorado y sobre todo conforme ya que así llevarán a cabo sus funciones de manera eficiente y eficaz, viéndose reflejado mediante la productividad de la empresa.

En el Perú, cada vez más se da mayor importancia a la capacidad que tiene la persona para poder trabajar en equipo, de manera que puedan contribuir con el bienestar colectivo de la empresa y alcanzar un objetivo común.

Se conoce que durante la pandemia del covid-19, el sector financiero fue uno de los más deteriorados, pues en el año 2022 el índice de producción en el mes de marzo fue de 11.76%, mientras que del 2021 del 18.11% reduciéndose en un 6.35% a raíz de esta reducción en la demanda de productos bancarios (INEI, 2022), esta desaceleración en su productividad va estrechamente ligada al rol individual del colaborador y sus indicadores de rendimiento respecto a la atención que proveen al consumidor final.

En el ámbito internacional encontramos a Bereber, N (2020) sobre su artículo en el sector bancario en Serbia refiere que el trabajo en equipo se ha convertido en uno de los factores primordiales para llegar al éxito empresarial de la economía progresista. En la mayoría de las industrias, los equipos están recibiendo cada vez más atención porque se ha descubierto que el trabajo en equipo conduce a un mayor rendimiento grupal, individual e incluso institucional

Según Otache, I (2019) con su artículo describe que los grandes líderes empresariales deben asegurarse que todos sus colaboradores trabajen en equipo ya que esto crea una atmósfera de confianza y genera una conexión positiva entre la orientación estratégica y el desempeño laboral permitiendo crear un entorno laboral saludable.

De la misma manera, Alatailat, M (2019) en su artículo refiere que el desempeño organizacional en los países modernos y desarrollados ayudan a fortalecer el impacto del pensamiento estratégico en el sector bancario. Asegura

que los colaboradores tengan un alto rendimiento beneficiando la competitividad empresarial.

En el entorno nacional, Huamán, A (2019) refiere que el trabajo en equipo es ideal para que las empresas peruanas marquen la tendencia al desarrollo, buscando personas capaces de planificar, direccionar y trabajar en conjunto con otras personas, esto favorece a la comunicación y al cumplimiento de objetivos y metas establecidas. Si se logra esto se tendrá por consecuencia que los colaboradores sean capaces de reconocer sus habilidades y conocimientos adaptándose en la organización.

Según Martel, Y (2022) refiere que el trabajo en equipo influye con nuestra inteligencia emocional ya que esto nos facilita poder resolver incidencias y disputas de una manera correcta mejorando el rendimiento del equipo, manteniendo la armonía del grupo y fomentando la creatividad grupal. Un buen equipo de trabajo tiene una elevada competencia emocional, es decir si tenemos una buena habilidad emocional nos ayuda en el comportamiento y en el ámbito laboral, así tenemos una acertada comunicación y cooperación asegurando el logro de los objetivos.

Asimismo Terry, M (2021) indica que el desempeño laboral es la clave hacia a los objetivos y los logros de la empresa pues ayuda a determinar las enterezas y flaquezas de cada colaborador. Para medir este factor se toma en cuenta la vehemencia, la eficacia y la efectividad de la persona que ocupa el puesto tomando en cuenta las expectativas, obligaciones y responsabilidad que le correspondan. Es importante medir el desempeño laboral grupal e individual, desde los colaboradores hasta los supervisores generando un mejor entorno y ayudando a estimular el trabajo grupal.

Finalmente Nuñez, I & Yovera, D (2022) El desempeño laboral es un conjunto de capacidades enfocado en el comportamiento del individuo, del equipo u organización de acuerdo a las metas estratégicas que la organización ha definido. De igual manera, establece que es el acto de realizar determinadas actividades con el fin de lograr metas acordadas y establecidas. Además, el nivel en la productividad laboral depende del cumplimiento de la nueva política salarial, mejorar los procesos para la elección de decisiones y el perfeccionamiento del clima laboral.

El presente informe se realizó en una institución financiera en Ferreñafe cuya actividad primordial es la prestación del servicio bancario, ofreciendo sus productos y servicios canalizados a la pequeña, micro y mediana empresa. Esta sociedad cuenta actualmente con 25 años dentro del sistema financiero, con más de 305 agencias a nivel nacional, siendo la microfinanciera más grande del Perú concentrándose en un 22.5% y 20.9% del mercado de colocaciones y captaciones respectivamente (Apoyo & asociados). Sin embargo, existe un déficit en cuanto al desempeño laboral y trabajo en equipo, debido a que los trabajadores no se sienten reconocidos ni apreciados por sus habilidades ni capacidades, lo que conlleva a que trabajar de manera conjunta se torne una tarea difícil originando múltiples disputas como: falta de liderazgo y compromiso, incertidumbre en el desarrollo de sus funciones repercutiendo en el rendimiento y la proactividad de los asesores respecto a sus metas asignadas. En este sentido, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera en Ferreñafe, 2023. Asimismo, se consideró como objetivos específicos: analizar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en el desempeño laboral; determinar la relación entre el trabajo en equipo y la eficacia en el desempeño laboral, definir la relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia en el desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera en Ferreñafe, 2023.

En esta investigación establece como justificación teórica analizar la producción laboral en los trabajadores, así como también dar a conocer si estos pueden trabajar en equipo, para lo cual se están usando fuentes o antecedentes que aportaron veracidad en la tesis. La justificación práctica contribuyó al planteamiento de estrategias para la determinación de la problemática de la que se está estudiando. La justificación metodológica se basó en la creación de un cuestionario con respuestas cerradas, las cuales permitieron identificar las debilidades de la empresa con el fin de mejorarla, buscando generar un conocimiento válido y confiable. Por último, la justificación pragmática consiste en el beneficio de trabajar en equipo fomentando una comunicación eficaz, prioriza un objetivo común, mejorar las habilidades de resolución de problemas generando eficiencia tanto para los colaboradores y jefes viéndose reflejados en la ejecución de las metas asignadas.

Se determinó como hipótesis general la existencia de relación entre el trabajo de equipo y el desempeño laboral del área de negocios de una agencia financiera 2023.

## **II.MARCO TEÓRICO**

A nivel internacional tenemos a Reyes, P (2021) En una investigación que se aplicó en la Unidad fiscal de Durán en Ecuador tuvo como fin definir la relación entre sus variables. El estudio fue descriptivo correlacional, se aplicó una encuesta a 100 personas de ambos sexos. En conclusión, ambas variables están correlacionadas, además que el trabajo en equipo te ayuda con tus habilidades profesionales, comunicativas y con tu expresión corporal.

De la misma manera, Quiroga (2021) en su investigación aplicada en la cantera Rigot S.A. en la ciudad de Guayaquil, con el fin de demostrar el buen o el mal desempeño de la administración no planificada de los trabajadores. Se utilizó una metodología del alcance descriptivo, diseño no experimental, se realizaron encuestas que fueron aplicadas a 23 personas. En conclusión, si la gestión administrativa emplea los recursos de forma óptima los objetivos planteados por la organización se verán reflejados de manera eficiente por los trabajadores teniendo un buen desempeño en la organización.

Asimismo, Bustamante, D (2022) en su estudio aplicado a profesores de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez en la ciudad de Guayaquil. Se aplicó el estudio de tipo no experimental, de corte transversal. Con una muestra de 40 profesores. Se concluyó que el nivel de trabajo de equipo influye a nivel productivo ya que impacta positivamente en los colaboradores en su actitud y en su productividad.

Según Vásquez (2021) en su artículo Liderazgo transformacional se tuvo como finalidad contribuir a un rol mediador de la confianza organizacional, liderazgo y desempeño laboral. Se tuvo un muestreo de 201 colaboradores, se concluye la investigación que los millenials representan una nueva forma de trabajo que es caracterizada con estereotipos contribuyendo a nuevos procesos organizacionales.

En el ámbito nacional Leiva, C. (2020) en su estudio sobre los docentes de los colegios de Tembladera realizado en Contumazá, tuvo como fin el estudiar la asociación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo. Su estudio fue de diseño correlacional, con una muestra conformada por 91 participantes. Concluyó la relación significativa entre ambas variables, se identificó que tener una

buena actitud ayuda a medir el compromiso laboral, la distribución del liderazgo y el desempeño laboral.

De igual forma para Vilcarino, P (2022) en su investigación sobre los trabajadores del Centro de Salud Progreso en Chimbote. Su finalidad fue determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral. Se encuestó a 55 trabajadores. Concluyó que al tener estrés laboral significaba la presión del entorno lo que disminuye las capacidades de los colaboradores para cumplir con las exigencias asignadas y por ende desempeñar un bajo rendimiento.

Para Pereyra, A & Vásquez, C (2022) en su investigación realizada a los docentes de la Provincia de Ucayali teniendo como objetivo el identificar como influye la satisfacción de la vida para el desempeño laboral en los profesores. La muestra tuvo un total de 251 docentes, donde se realizó un cuestionario y una escala de medición. Se obtuvo como conclusión que los profesores se encuentran mayor satisfechos con la vida demostrando ser más productivos y rentables que aquellos empleados que se encuentran insatisfechos, es decir al sentirse valorados en su organización demostrarán sus capacidades y al nivel de desempeño que puedan alcanzar.

Según Pacherres, C (2021) en su investigación sobre los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba tuvo como fin el determinar la conexión entre ambas variables. Se utilizó un tipo de estudio básico con enfoque cuantitativo. Se realizó una muestra de 30 trabajadores y una muestra censal. Se concluye que el nivel de gestión administrativa es eficaz y tiene una correlación directa con el desempeño laboral es decir cuando la dirección ejecutiva es adecuada, el desempeño del trabajo es efectivo o viceversa.

De la misma manera para Ordaya, J (2022) en su estudio sobre los estudiantes de una universidad en Lima. Se utilizó el estudio diseño no experimental, que se aplicó a una muestra de 94 alumnos. Se concluye que tanta motivación académica y el trabajo en equipo es el espíritu del trabajo debido a que tiene un rol importante en todas las organizaciones trayendo grandes beneficios. En el cual los profesores trabajan en grupos, y les permite explotar todas las

habilidades aprendizajes uno del otro, es importante organizarse, pues eso fortalece, para contribuir al conocimiento, pues su aporte beneficia a todo el equipo.

Según Gamboa, E (2022) en su investigación realizada en el municipio provincial de Ayacucho, con el fin de definir la asociación entre ambas variables. Con enfoque de estudio cuantitativa, descriptiva y correlacional. Se realizó una encuesta a 70 personas. En conclusión, se ha establecido que la comunicación entre el equipo y la comunicación interna es de gran importancia, en el sentido de que el compromiso en los integrantes de un equipo de trabajo permite que cada integrante utilice sus talentos y habilidades en beneficio de un mismo objetivo. Asimismo, se puede fomentar la sinergia a través de la motivación y la comunicación oportuna. De hecho, cuando hay solidaridad se abre la empatía, por lo que la comunicación es precisamente el ingrediente que contribuye al bienestar de las organizaciones.

De igual forma Sánchez (2022) en su tesis realizada en las escuelas de la UGEL en Tashuayo que pertenece a Arequipa. Con la finalidad de establecer la asociación de ambas variables. Su estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional, se aplicó a 50 directivos que conformaban la muestra. Se concluyó que, que su impresión, predominio, desenvolvimiento en los demás y de las relaciones interpersonales, estas influyen significativamente trabajar en equipo en el sector educativo a la hora de establecer el control de calidad de nuestra educación con la participación de todos los actores además de los profesionales. y cualidades emocionales, también es importante estar atentos a las cualidades de liderazgo de los ejecutivos.

Según Montañez, J (2022) en su investigación realizada a los colaboradores de una entidad recaudadora en la Libertad. Tuvo como fin el determinar la asociación entre el uso de las TIC y productividad laboral. Con una muestra de 141 colaboradores. Dando como resultado de la inferencia una relación moderada entre ambas variables en cuanto al uso de TIC y la variable productividad laboral y una asociación positiva, donde se concluyó que la productividad es el factor clave para optimizar los recursos de una empresa.

Para Tello, D (2021) en su estudio realizado en la Municipalidad distrital de Moche, tuvo como fin el establecer la asociación entre el estrés y el desempeño laboral, se realizó una muestra de 93 colaboradores, la investigación fue de diseño descriptivo correlacional. Sus resultados muestran que existe una dependencia directa con la intensidad. Además, se encontró que el nivel de estrés en el lugar de trabajo es en su mayoría regular con tendencia decreciente y la capacidad laboral de los trabajadores en general es alta. Así, también se encontró una relación directa e intensa entre los tamaños grandes y pequeños.

De la misma forma Villalva (2020), en su investigación realizada en caja Arequipa de la agencia Coronel Mendoza ubicada en Tacna, tuvo como finalidad determinar la asociación satisfacción laboral y desempeño laboral. Se utilizó el método de estudio básico con un muestro de 60 sujetos. Concluyendo que estando satisfechos en la organización cada colaborador tiene buena actitud en el trabajo, fomenta una relación positiva generando satisfacción y realizando una mejor función de tareas.

Según Avellaneda, M (2022) en su investigación realizada en la Ugel de Rioja, tuvo como finalidad de establecer la asociación entre el clima organizacional y la productividad, el tipo de estudio realizado fue básico, se utilizaron técnicas como encuestas y cuestionarios con una muestra a 65 servidores administrativos concluyendo que los resultados muestran que es posible que una institución que realiza actividades de fortalecimiento del clima organizacional también mejore la productividad y así lograr sus objetivos.

Para los autores Hernández y Zuta (2022), con su tesis realizada en la municipalidad provincial de Chachapoyas. El estudio fue cuantitativa no experimental, tuvo un muestreo de 65 personas. Los resultados llegan a la conclusión que si hay se identifica las actitudes y aptitudes del personal correctamente tendremos exitoso desempeño laboral así cumplirán sus metas y logros profesionales.

Rodríguez (2022), con su tesis realizada en el municipio provincial de Otuzco. Fue un estudio no experimental y de corte transversal. Con una muestra formada por 40 participantes del área administrativa. Se concluye que al tener un

buen talento humano garantiza y satisface las necesidades de la organización además crea un equilibrio y promueve el alcance de los objetivos.

Muñoz (2022), en su tesis realizada en la banca Comercial de la Región Callao en San Miguel tuvo como fin el determinar la asociación entre las variables se aplicó una investigación de tipo básica, no experimental con diseño descriptivo, con una muestra de 120 gerentes. Se concluye que si tenemos una buena administración del talento humano reclutaremos individuos capaces y con actitudes para alcanzar lo que indican las organizaciones.

Asimismo, Salas, L (2022), en su investigación realizado en una universidad pública en Yurimaguas al personal administrativo. El propósito de este estudio es saber la relación que tiene el trabajo en equipo y la productividad laboral. Su investigación de tipo básica, transversal y de diseño no experimental. La encuesta fue aplicada a 40 personas en el que se encontró una conexión significativa y relevante entre las mismas concluyendo que ambas variables están relacionadas directamente con los colaboradores, ya que para aumentar el rendimiento debemos mejorar la eficiencia de una empresa, y el dónde el factor indispensable es el trabajo en equipo.

Según Sánchez (2020), en su tesis aplicada en la empresa ETRAL SAC a sus en los colaboradores de la empresa en Trujillo, tuvo como propósito el determinar si las variables están correlacionadas aplicando el enfoque cualitativo y diseño tipo no experimental, en la recolección de datos utilizó un muestreo de 21 individuos ,llegando a la conclusión que para el éxito empresarial una de las claves es el capital humano, este debe sentirse cómodo, valorado y sobre todo conforme con la capacidad de trabajo para poder desempeñar de manera oportuna sus funciones.

Finalmente, Guerrero, D. (2022) en su investigación realizada a los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, con el fin de establecer la asociación de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal. Se tomó un muestreo de 80 colaboradores de la municipalidad. La investigación concluye que al tener una buena área donde su equipo de trabajo sepa administrar

u organizar sus proyectos en la municipalidad sus colaboradores demostraron mejores resultados en su desempeño laboral.

### **III.METODOLOGÍA**

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

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

Acorde con el objetivo de la investigación será de tipo básica, porque se busca incrementar los conocimientos científicos. Según RENACYT, R. (2021) dirige los datos obtenidos con el fin de analizar los fenómenos y alimentar los conocimientos para dar una solución de manera inmediata. Según Carrasco (2019) nos indica que las investigaciones carecen de un ejercicio práctico en la realidad del aprendizaje traducido en que son estudios que no cuentan con carácter para resolver un problema social. Así mismo será descriptiva correlacional, Según Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. 2014 porque busca recopilar datos para interpretar la situación actual, donde se establece la asociación y relación de ambas variables.

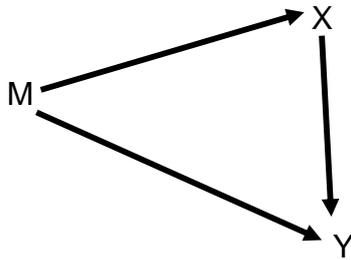
##### **3.1.2. Diseño de la investigación**

El diseño de estudio de la presente será no experimental de corte transversal, según Álvarez-Risco, A. (2020) el investigador no manipula las variables donde los fenómenos se observan es su estado natural y posteriormente se analizan. De corte transversal porque se analizan en un periodo determinado de tiempo, midiendo las características de las variables. Según Álvarez-Risco, A. (2020) es cuantitativa porque se recopila diferentes datos de encuestas, donde los datos obtenidos serán numéricos.

Como lo indica Raimundo (2018) estas investigaciones no intervienen en los fenómenos estudiados, sino que simplemente se observa de forma estandarizada y sistemática registrando y recogiendo información tanto de datos o materiales que aparecen espontáneamente en un preciso momento del proceso para posteriormente proceder a su análisis y descripción.

Según el autor, este tipo de investigación es necesaria en este trabajo para obtener información confiable y sacar conclusiones confiables a partir de ella, así como crear nuevas hipótesis que podrían ser investigadas con nuevos estudios.

Esquema:



Dónde:

M: Muestra

X: Variable Independiente: Trabajo en equipo

Y: Variable Dependiente: Desempeño laboral.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **TRABAJO EN EQUIPO**

Esta variable del estudio, según Maisy, M. (2019) es aquel grupo de trabajadores organizados de la forma más óptima posible, los cuales son dirigidos por un líder que trabajará para alcanzar las metas organizacionales.

Las dimensiones de esta variable son:

Formación del equipo: Estas son las primeras reuniones donde el objetivo es comprender la motivación y las expectativas de usted y otros miembros del equipo, no el trabajo en sí. Algunos puntos que pueden acelerar la creación de equipos efectivos pueden ser objetivos claros y elegir personas que tengan experiencia trabajando en grupos.

Indicadores: objetivos claros y selección de personas

Tormenta: crear subgrupos puede obstaculizar el progreso del equipo. El uso de actividades de creación de grupos ayudaría a identificar y solucionar problemas clave en el funcionamiento del grupo.

Indicadores: fortalecimiento de equipos de trabajo y resolver problemas.

Normalización: Si se logra imponerse a la tormenta, los equipos avanzan hacia una fase en la que quedan esclarecidas las reglas para el funcionamiento, aun cuando

las reglas no hayan sido explícitas. El líder define que funciones que deben desempeñar cada uno y como se laborará.

Indicadores: claridad de las reglas y roles del líder.

Rendimiento o desempeño: con una dirección clara y superados los conflictos de integración grupal, se pueden aprovechar más las energías en el trabajo. Muchos equipos resultan ineficaces porque no pueden llegar a esta etapa. En cambio, los equipos bien estructurados pueden avanzar hacia una nueva idea y desempeñarse lo mejor posible sin nuevos conflictos.

Indicadores: nuevas ideas y alcanzar un buen desempeño.

Desarticulación: A medida que el grupo se acerca a la finalización de la tarea, por lo general la atención decae. Es trabajo del gerente mantener la perspectiva y la motivación para que la eficiencia contribuya al logro de las metas establecidas.

Indicadores: mantener la motivación y alcanzar los objetivos propuestos.

Definición operacional del trabajo en equipo

Es el trabajo en equipo, formación del equipo, estandarización, rendimiento o desempeño medido a través del cuestionario.

## DESEMPEÑO LABORAL

Esta variable de investigación, para Sucso, B. (2018) es el desempeño que el colaborador muestra al efectuar sus principales actividades requeridas, lo cual permite evidenciar su idoneidad.

Las dimensiones de esta variable son:

Productividad: Es el nivel de producción del personal que se refleja en la realización de las metas requerida por la organización.

Indicadores: nivel de producción y cumplimiento de metas.

Eficacia: Es el conocimiento que cada colaborador tiene sobre sus funciones para medir el nivel de calidad de trabajo y el mejor resultado posible.

Indicadores: conocimiento de funciones y calidad de trabajo.

Eficiencia: Es la responsabilidad que cada personal tiene para con la empresa, con esto se busca medir el nivel de adaptación al cambio que tiene cada colaborador.

Indicadores: responsabilidad del personal y adaptación al cambio.

Definición operacional de desempeño laboral

Es la productividad, eficiencia y eficacia medidos a través del cuestionario.

Escala de medición

En ambas variables se utilizará la escala de medida ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo.**

#### **3.3.1. Población**

Según Córdova (2019), la población es el cimiento base cuando se realizan estudios o investigaciones los cuales constan de elementos homogéneos que presentan características específicas.

En este estudio la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores que trabajan en la entidad financiera.

Criterios de inclusión: Trabajadores que laboran en la entidad financiera a tiempo completo y parcial, nombrados y que pertenezcan al área de negocios.

Criterios de exclusión: Colaboradores que pertenecientes al área de operaciones, correspondientes a los de plataforma y caja.

**Tabla 1.- Muestreo**

<b>Colaboradores</b>	<b>Cantidad</b>
<i>Nombrados / tiempo completo o parcial/ escuela de negocios</i>	<i>40</i>
<i>Área de operaciones</i>	<i>10</i>
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

### **3.3.2. Muestra**

Según el autor Ñaupas (2018) el muestreo es un método utilizado para recolectar datos del muestreo, pueden ser del tipo probabilístico como no probabilístico. Es decir que en la primera tienen la mayor probabilidad de ser seleccionados mientras que en la segunda no se hace el uso de las técnicas probabilísticas.

Para Arias y Covinos (2021) la muestra es una porción que representa la población y en quiénes se recolectarán información importante para el análisis de este informe, es importante que la muestra esté correctamente definida de acuerdo con los objetivos del estudio. Por ello, se tomó un muestreo no probabilístico intencional, es decir, la muestra fue elegida acorde a los investigadores y a la necesidad de la investigación, representada por 40 colaboradores del área de negocios de la entidad financiera.

### **3.3.3. Muestreo**

Se consideró a los 40 colaboradores del área de negocios de la entidad financiera.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de trabajo en equipo (conformado por 14 ítems y 5 dimensiones) y el cuestionario de desempeño laboral (conformado por 13 ítems y 3 dimensiones)

## **3.5. Procedimientos**

En lo referente a los procedimientos, la investigación se inició con el planteamiento y diseño para recolectar los datos, luego, estos instrumentos pasaron por el juicio de expertos para su validación, posteriormente se solicitó permiso de la entidad financiera para aplicar los instrumentos, además se les solicitó el consentimiento informado a los colaboradores de una empresa financiera para que sean partícipes del estudio, después se les aplicó los instrumentos y finalmente se recolectaron y analizaron los datos y la información obtenida.

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

En este estudio se tomó en cuenta el método de procesamiento y análisis de datos a nivel descriptivo e inferencial, con el uso de la herramienta SPSS 26.0. Se identificaron los niveles de la variable gestión de talento humano y de cultura organizacional, asimismo se pudo identificar la relación que existe entre las variables, luego al organizar la información se analizó de acuerdo con los objetivos de estudio, además se contrastó la hipótesis general de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la presente investigación, se tomó en cuenta lo establecido por el Concytec (2020), enfatizando los aspectos éticos de benevolencia, no maleficencia, justicia y autonomía.

De acuerdo con Behar (2008) la investigación se sustentó en los siguientes principios éticos:

- A) Respeto de los derechos de autor, se sustenta en consignar la autoría de hallazgos y resultados de investigaciones precedentes.
- B) Autenticidad de los resultados, enfocados en el respeto a las opiniones vertidas por los encuestados.
- C) Objetividad para afianzar la confiabilidad de los datos recolectados.
- D) No maleficencia, porque los participantes de la investigación no estuvieron expuestos en su seguridad física y salud personal.
- E) Autonomía, porque los participantes decidieron libre y voluntariamente intervenir en la investigación, pudiendo retirarse en cualquier etapa de su desarrollo.

#### IV.RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Analizar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en el desempeño laboral.

**Tabla 2.-** Relación entre trabajo en equipo y la productividad en el desempeño laboral.

			Trabajo en equipo	Productividad
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad	Coefficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

En la tabla 2, se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre trabajo en equipo y productividad en el desempeño laboral, según la correlación de Rho de Spearman 0.788.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la eficacia en el desempeño laboral

**Tabla 3.-** Relación entre trabajo en equipo y la eficacia en el desempeño laboral.

			Trabajo en equipo	Eficacia
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

En la tabla 3, se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre trabajo en equipo y la eficacia en el desempeño laboral, según la correlación de Rho de Spearman 0.827.

**Objetivo específico 3:** Definir la relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia en el desempeño laboral

**Tabla 4.-** *Relación entre trabajo en equipo y la eficiencia en el desempeño laboral.*

			Trabajo en equipo	Eficiencia
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

En la tabla 4, se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre trabajo en equipo y la eficiencia en el desempeño laboral, según la correlación de Rho de Spearman 0.858.

**Objetivo General:** Determinar la relación que hay entre el trabajo en equipo y desempeño laboral

**Tabla 5.-** *Relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral*

			Trabajo en equipo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40

	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Salida de la aplicación del SPSS V.26

Se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo que se puede afirmar que existe una relación positiva alta entre trabajo en equipo y desempeño laboral, según la correlación de Rho de Spearman 0.861

## V.DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el trabajo de equipo y desempeño laboral. Los resultados mostraron un nivel de correlación positiva alta ( $r=0.861$ ) que evidencia la asociación entre dichas variables. Esto se asemeja al estudio de Reyes, P (2021) en su investigación sobre gestión directiva y trabajo en equipo, quien concluyó que el trabajo en equipo ayuda con las habilidades profesionales y comunicativas en las diferentes áreas de la Unidad Educativa de Durán en Ecuador. En el mismo sentido, Leiva, C. (2020) en su estudio compromiso organizacional y trabajo en equipo, concluyó que una buena actitud acompañado de un correcto liderazgo ayuda a medir el compromiso laboral y de esta manera tener un mejor desempeño por parte de los colaboradores. Y según Vilcarino, P (2022) en su estudio sobre el estrés y desempeño laboral, concluyó que al tener estrés laboral afecta las capacidades de los colaboradores para cumplir con las tareas asignadas y por ende el desempeño y rendimiento es bajo. Los resultados de a investigación coinciden con los hallazgos de los autores antes mencionados, al verificarse que el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral de manera positiva en los colaboradores de una entidad financiera. Además, se encontró que éstas dos variables actúan en conjunto por un correcto funcionamiento en las actividades de la misma entidad, ayudadas de las aptitudes, eficiencias y habilidades de los colaboradores y así lograr que el trabajo en equipo sea eficaz. De acuerdo con la teoría de Maisy, M (2019) el trabajo en equipo es aquel grupo de trabajadores organizados de la forma más óptima posible, los cuales son dirigidos por un líder que trabajará para alcanzar las metas organizacionales.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre trabajo en equipo y productividad en el desempeño laboral. Los resultados mostraron una correlación positiva alta ( $r=0.788$ ) en la cual se determina que existe relación positiva en equipo y su productividad. Según Avellaneda, M. (2022) en su estudio sobre el clima organizacional y desempeño laboral, concluyó que es importante realizar actividades que fortalezcan el clima organizacional y la organización en las empresas con la única finalidad que la productividad y el cumplimiento de objetivos vayan mejorando. En este mismo sentido Bustamante, D. (2022) en su estudio motivación y trabajo en equipo, concluyó que un buen nivel de trabajo en equipo

influye altamente en el nivel productivo de la organización, esto ayuda a que los colaboradores mantengan una actitud positiva en cada tarea a realizar. Para Quiroga (2021) en su investigación sobre la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral, concluyó que los recursos se deben emplear de manera óptima para que los objetivos que mantenga la organización se vean reflejados en el buen desempeño y productividad de los colaboradores dentro de la empresa. Según Pereyra y Vásquez (2022) en su investigación satisfacción con la vida y desempeño laboral, concluyeron que es importante darle valor a cada uno de los colaboradores y al trabajo que realizan, pues demostraron que aquellos colaboradores que son valorados dentro de la organización son más productivos y eficientes al momento de realizar las tareas asignadas donde demuestran sus capacidades altamente competitivas y un nivel de desempeño alto. Los hallazgos de estos autores coinciden con los resultados de la investigación, pues cuando se trabaja en equipo la productividad de la empresa aumenta junto con los beneficios. Así mismo, darle valor a cada uno de los colaboradores y mejorar la comunicación entre ellos ayuda a que todos se desarrollen, desenvuelvan y trabajen hacia el logro del objetivo que la empresa persigue para su crecimiento y desarrollo. De acuerdo con la teoría de Maisy (2019) cuando se trabaja en equipo la productividad aumenta, haciendo que todo el desarrollo dentro de la empresa sea más organizado, influyendo a que los colaboradores sigan las pautas, valores de la empresa para que puedan llegar a las metas y el nivel de productividad sea mayor.

Con relación al segundo objetivo específico que fue determinar la relación entre trabajo en equipo y la eficacia en el desempeño laboral; los resultados mostraron una correlación positiva alta ( $r=0.827$ ), verificando que existe relación positiva entre trabajo en equipo y eficacia. Según Ordaya (2022) en su estudio Motivación académica y trabajo en equipo, concluyó que la motivación en los equipos de trabajo trae grandes beneficios para las organizaciones, pues contribuye a la mejora de las habilidades y conocimientos dentro de los miembros del grupo, lo cual genera que los colaboradores se desempeñen sus labores con mayor eficacia. Según Gamboa (2022) en su investigación trabajo en equipo y comunicación interna, concluyó que la comunicación entre los miembros del equipo permite que se genere compromiso entre los integrantes, además demuestran con mayor confianza sus talentos y habilidades para realizar las tareas asignadas. Así mismo,

la motivación y comunicación oportuna crea una sinergia de empatía que contribuye al bienestar de los colaboradores y la organización. Y según Sánchez (2022) en su tesis sobre Competencias directivas y trabajo en equipo, concluyó que el desenvolvimiento de los colaboradores y las relaciones interpersonales influyen de manera significativa para trabajar en equipo donde los líderes tienen que mostrar interés e identificar las cualidades emocionales, de liderazgo y las principales actividades que cada uno de los integrantes realiza y en cuál de ellas se desempeña con mayor facilidad y eficiencia. Estos resultados de los autores pre citados, coinciden con los hallazgos de la investigación, pues la importancia que un equipo trabaje con eficacia permitirá el logro de los objetivos propuestos por la organización; además los trabajadores se sentirán con la capacidad de tener iniciativa de trabajo aumentando su compromiso con cada meta asignada, de esta manera la organización estará en la capacidad de cumplir y avanzar con cada objetivo trazado a corto, mediano y largo plazo. De acuerdo con la teoría de Sucso (2018), cuando se trabaja con eficacia el trabajo en equipo mejora, es importante que los colaboradores se desempeñen en actividades que van de acuerdo a sus habilidades, cualidades y conocimientos para que el resultado sea el idóneo.

Finalmente, el tercer objetivo específico fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia en el desempeño laboral. Los resultados mostraron una correlación positiva alta ( $r=0.858$ ) en el cual se determina que existe relación positiva entre trabajo en equipo y la eficiencia. Salas (2022) en su investigación Trabajo en equipo y productividad laboral, concluyó que el trabajo en equipo es una pieza clave para aumentar la eficiencia y el rendimiento de los colaboradores lo que conlleva a una mejora en la productividad de la empresa. Igualmente Villalva (2020), en su investigación sobre satisfacción laboral y desempeño laboral, concluyó que los colaboradores que se sienten satisfechos en su organización demuestran mayor compromiso y buena actitud en el trabajo, esto permite que las tareas asignadas se realicen con mayor eficiencia, por ende, la productividad será mayor. Y según Hernández y Zuta (2022), en su investigación gestión del talento y la relación en el desempeño laboral, concluyeron que es importante identificar las actitudes y aptitudes del personal para que las tareas sean asignadas a la persona correcta, de esta manera se logrará el cumplimiento de metas y los colaboradores estarán satisfechos con sus logros profesionales. Los hallazgos de la presente

investigación coinciden con los resultados de las investigaciones precedentes, pues se reafirma la importancia de la eficiente del trabajo en equipo. Esto se logra teniendo un ambiente agradable para el equipo de trabajo donde los trabajadores se sientan satisfechos con las metas asignadas; para esto es importante que la empresa identifique las fortalezas de sus trabajadores y que propicie un ambiente de trabajo agradable. De acuerdo con la teoría de Sánchez (2020) para llegar al éxito empresarial es importante que los colaboradores estén cómodos, sean valorados y sepan que la empresa conoce la capacidad de trabajo y de esta manera sientan confianza al desempeñar sus funciones.

## VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general se concluye que existe relación aceptable entre las variables de estudio en esta investigación, esto se debe al resultado que arrojó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un 0.861. Además, el 77.5% y el 82.5% de los encuestados considera que existe trabajo en equipo y desempeño laboral respectivamente, por los que se puede afirmar que los equipos de trabajo están conformados adecuadamente, existe eficacia y eficiencia al momento de realizar las actividades, lo cual es favorable ya que ayuda al cumplimiento de metas propuestas por la entidad.
2. Con respecto al primer objetivo específico, dio como coeficiente de correlación de Rho de Spearman un 0.788 lo que significa que existe una relación aceptable entre las variables. Además, el 77.5% de los encuestados determinó que existe un nivel aceptable de productividad por parte de los colaboradores, esto se debe a que cada uno de ellos cumple con las metas asignadas por la empresa.
3. Con respecto al segundo objetivo específico, dio como coeficiente de correlación de Rho de Spearman un 0.827 lo que significa que existe una relación aceptable entre las variables. Además, el 80% de los encuestados determinó que existe eficacia por parte de los colaboradores de la empresa, esto se debe a que cada uno de los trabajadores tiene conocimiento sobre su puesto de trabajo y en el área que se debe desempeñar.
4. Con respecto al segundo objetivo específico, dio como coeficiente de correlación de Rho de Spearman un 0.858 lo que significa que existe una relación aceptable entre las variables. Además, el 82.5% de los encuestados determinó que existe eficiencia en el trabajo, esto se debe a la responsabilidad y conocimientos que muestran los colaboradores al realizar sus tareas, además de existir buen liderazgo y trabajo en equipo.

## **VII.RECOMENDACIONES**

1. En cuanto al objetivo general se recomienda al jefe inmediato de cada área a seguir mejorando al momento de conformar los equipos de trabajo, que influyan las habilidades profesionales, conocimientos y aptitudes de los colaboradores, acompañado de un correcto liderazgo pueda optimizar el trabajo en equipo, la productividad aumente, el desempeño laboral sea el idóneo y que los colaboradores se encuentren satisfechos con cada uno de sus puestos de trabajo.
2. En el primer objetivo específico se recomienda al jefe inmediato a seguir mejorando a la hora de tomar en cuenta la participación de los colaboradores al momento que brindan ideas para la mejora del servicio en la empresa, a valorar el compromiso del colaborador y el trabajo que realizan, de esta manera el clima organizacional y la productividad mejore.
3. En el segundo objetivo específico se recomienda a la gerencia a seguir mejorando la motivación y comunicación con los equipos para comprometerlos con el trabajo que realizan, de esta manera los colaboradores desenvuelvan con mayor confianza sus talentos y conocimientos con el único fin que el desempeño laboral mejore y puedan alcanzar las metas propuestas por la organización.
4. En el tercer objetivo específico se recomienda que el jefe inmediato continúe incentivando a su equipo con capacitaciones y entrenamientos para que puedan entender y desarrollarse mejor en el área de negocios, de esta manera los colaboradores puedan identificar sus aptitudes, fortalezas y desarrollen mejor sus conocimientos. Esto permitirá que se encuentren satisfechos con la empresa, mejorando su rendimiento, productividad y alcanzar las metas asignadas mensualmente.

## REFERENCIAS

Alatailat M, & E. (2019).

[https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi\\_proquest\\_journals\\_2253206682&context=PC&vid=51UCV\\_INST:UCV&lang=es&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,WORK%20PERFORMANCE](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_journals_2253206682&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,WORK%20PERFORMANCE). Obtenido de High performance work practices, organizational performance and strategic thinking: A moderation perspective

Ángeles, C. &. (2022). *An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110?via%3Dihub>

Apaza, J. &. (2022). *Trabajo en equipo y toma de decisiones participativas en colaboradores de una empresa de transporte terrestre, Lima 2022*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97480/Apaza\\_QJJ-Barra\\_LAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97480/Apaza_QJJ-Barra_LAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Apoyo & asociados. (2022). *Apoyo y asociados microfinanzas*. Obtenido de <https://www.aai.com.pe/wp-content/uploads/2022/03/Mibanco-Dic-21-4P-2E-CDN.pdf>

Ascencio, G. (2018). *"Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018"*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19135/ascencio\\_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19135/ascencio_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Askari, G. &. (2020). *The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach*. Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/mathematics-08-01804-v2.pdf>

Ataman, G. (s.f.). *TEAMWORK: THE ESSENCE OF THE SUCCESSFUL ORGANIZATION*. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1071560>

- Avellanada M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la UGEL Rioja*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105679>
- Berber Nemanja, S. A. (2020). *Relationship between Perceived Teamwork Effectiveness and Team Performance in Banking Sector of Serbia*. Obtenido de [https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi\\_doaj\\_primary\\_oai\\_doaj\\_org\\_article\\_a3fafc244bbe419a9ca7a9481d9a8f89&context=PC&vid=51UCV\\_INST:UCV&lang=es&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contai](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_a3fafc244bbe419a9ca7a9481d9a8f89&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contai)
- Bustamante D. (2022). *Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92903>
- Guerrero D. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93020>
- Hernandez G, & Z. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99005>
- INEI. (2022). Obtenido de <https://www.gob.pe/inei/>
- Leiva C. (2020). *Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48971>
- Martel Y. (2022). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los profesionales de un centro materno infantil de Carabayllo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95369>
- Martinez, M. (2018). *Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte-2017*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22279/Martinez\\_AMY.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22279/Martinez_AMY.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

- Montañez J. (2022). *sobre el uso de TIC y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad recaudadora de La Libertad*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107333>
- Muñoz J. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los ejecutivos de banca comercial del territorio Callao*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79270>
- Núñez L & Yovera D. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Edpyme en el departamento de Piura*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107491>
- Ordaya J. (2022). *Motivación académica y trabajo en equipo en estudiantes de una universidad de Lima*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107584>
- Otache, I. (2019). *The mediating effect of teamwork on the relationship between strategic orientation and performance of Nigerian banks*. Obtenido de [https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi\\_crossref\\_primary\\_10\\_1108\\_EBR\\_10\\_2017\\_0183&context=PC&vid=51UCV\\_INST:UCV&lang=es&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,TEAMWORK%20IN%20BANKS&](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_primary_10_1108_EBR_10_2017_0183&context=PC&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,TEAMWORK%20IN%20BANKS&)
- Pacherres C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55445#:~:text=Los%20resultados%20indicaron%20que%20el,en%20los%20colaboradores%20del%20Poder>
- Pereyra A, & V. (2022). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77993>. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77993>
- Pereyra, A. &. (2022). *Satisfacción con la vida y desempeño laboral en docentes de la Provincia de Ucayali*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77993/Pereyra\\_RAA\\_Vasquez\\_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77993/Pereyra_RAA_Vasquez_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quiroga E. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>

- Reyes P. (2022). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56642>.  
Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes\\_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reyes, P. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes\\_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez C. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Otuzco*. Obtenido de  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16613>
- Sucso, B. (2018). *ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA*. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29011/sucso\\_ab.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29011/sucso_ab.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tello D. (2022). *Estrés y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Moche*. Obtenido de  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91894#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20estuvo%20conformada%20por,municipalidad%20distrital%20de%20Moche%2C%202021>.
- Terry, M. (2021). *"Desempeño laboral y factores asociados: Una revisión sistemática"*. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91980/Terry\\_GMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91980/Terry_GMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez, Y. (2018). *Desempeño laboral en la empresa constructora Corporación Nororiental Perú S.A.C Bambamarca – Cajamarca 2018*. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23984/vasquez\\_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23984/vasquez_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vilcarino P. (2022). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso*. Obtenido de  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89112>

Villalba D. (2020). *La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de La Caja Arequipa de la agencia Coronel Mendoza*.  
Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1637>

## ANEXOS

### ANEXO 01: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas o instrumentos de recolección de datos
TRABAJO EN EQUIPO	Es aquel grupo de trabajadores organizados de la forma más óptima posible, los cuales son dirigidos por un líder que trabajará para alcanzar los objetivos de la organización. (Maisy, M. 2019)		Formación del equipo	Objetivos claros	1 y 2	Encuestas
				Selección de personas	2 y 3	
			Tormenta	Fortalecimiento de equipos de trabajo	5 y 6	
				Resolver los problemas	7	
			Normalización	Claridad de las reglas	8,9 y 10	
			Rendimiento o desempeño	Nuevas ideas	11	
				Alcanzar un buen desempeño	12	
			Desarticulación	Mantener la motivación	13	
Alcanzar los objetivos propuestos	14					
DESEMPEÑO LABORAL	Es el desempeño que el empleado muestra al		Productividad	Eficiencia del trabajador	15	

efectuar sus principales actividades requeridas, lo cual permite evidenciar su idoneidad. (Sucso, B. 2018)				Eficacia del trabajador.	16	Encuestas
				Nivel de producción del personal.	17	
				Cumplimiento de las metas del trabajador	18	
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo.	19	
				Metas logradas.	20	
				Cumplimiento de las tareas asignadas.	21	
				Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	22	
			Eficiencia	Responsabilidad del personal.	23	
				Nivel de conocimientos técnicos.	24	
				Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	25	
				Nivel de adaptabilidad del trabajador	26 y 27	

## ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos

<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>										
Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera, 2022										
<b>Generalidades</b>										
<p>El objetivo del estudio es determinar la relación entre Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera, 2022. Siendo su participación de forma anónima, así mismo; responder el cuestionario marcando una de las siguientes opciones por pregunta: Siempre=5, Casi Siempre=4, A veces=3, Casi Nunca=2 y Nunca=1, cabe indicar que los datos obtenidos son únicamente para ser tratados en esta investigación, cuidando la ética y profesionalismo de los colaboradores.</p>										
<b>PREGUNTAS GENERALES</b>										
1. ¿Está de acuerdo usted en participar en esta investigación?										
a. Si    b. No										
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	<b>VALORACIÓN</b>					
5	4	3	2	1						
<b>ÍTEMS</b>					<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>Variable 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>										
<b>FORMACIÓN DEL EQUIPO</b>										
1	¿La empresa comparte objetivos claros con todos los colaboradores para que haya un buen trabajo en equipo?									
2	¿Los equipos de trabajo tienen claramente definidos los objetivos?									

3	¿La selección de personas que integran los equipos de trabajo es responsabilidad del jefe inmediato de cada área?					
4	¿El jefe de área justifica con transparencia los criterios de selección de personas para formar equipos de trabajo óptimos?					
TORMENTA						
5	¿Se suelen resolver los problemas en los equipos de trabajo?					
6	¿Se suele brindar soluciones de corto mediano y largo plazo para fortalecer el equipo de trabajo?					
7	¿La capacidad de los colaboradores facilita la solución de problemas que se presentan en los equipos de trabajo?					
NORMALIZACIÓN						
8	¿La alta efectividad de la empresa transmite claridad en las reglas y hace que todos los colaboradores se alienen y trabajen en equipo?					
9	¿Los roles de líder hace que todo el personal trabaje en equipo y contribuya equitativamente al momento del cierre mensual?					
10	¿Los jefes mediante el rol de líder incentivan el trabajo en equipo con capacitaciones y entrenamiento para el área de negocios?					

RENDIMIENTO O DESEMPEÑO					
11	¿Se toma en cuenta tu participación con nuevas ideas para la mejora del servicio?				
12	¿Los equipos de trabajo alcanzan un buen desempeño?				
DESARTICULACIÓN					
13	¿La relación con tu equipo de trabajo te motivan a comprometer con tu trabajo?				
14	¿Trabajas conjuntamente para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa?				
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL					
Productividad					
15	¿Crees que ser un trabajador eficiente influye en tu productividad?				
16	¿Los colaboradores desarrollan sus objetivos con eficacia?				
17	¿El nivel de producción del personal es el adecuado?				
18	¿Los jefes apoyan constantemente para que alcancen las metas propuestas por la empresa?				
EFICACIA					
19	¿Percibe usted que la empresa brinda una atención de calidad?				
20	¿La empresa reconoce las metas logradas de cada uno de los colaboradores?				

21	¿Se cumplen las tareas asignadas?					
22	¿Conoces tu puesto de trabajo?					
Eficiencia						
23	¿Los colaboradores actúan con responsabilidad en la empresa?					
24	¿Consideras que los conocimientos técnicos son suficientes para desempeñarte con eficiencia?					
25	¿El liderazgo en tu organización contribuye a la eficiencia?					
26	¿Los colaboradores cooperan permanentemente con eficiencia?					
27	¿Te adaptas fácilmente a la forma de trabajar con eficiencia en la organización?					

## ANEXO 03: Autorización de uso de información de la empresa

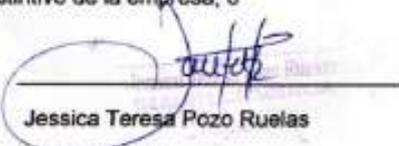
### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo JESSICA TERESA POZO RUELAS identificado con DNI 01296929 en mi calidad de gerente de agencia del área de negocios de la empresa Mibanco banco de la microempresa SA con R.U.C N° 20382036655 ubicada en la ciudad de Ferreñafe.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN.

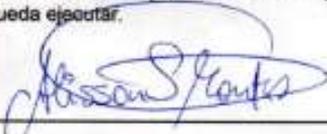
Al señor (a, ita,) BECERRA MONTES ALISSON SARAI Y KEVIN EDUAR PEÑA PEÑA Identificado(s) con DNI N°76645090 & DNI N°71071671 de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información que sea necesaria con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis para optar por el Título Profesional.

- (x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.  
( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
Jessica Teresa Pozo Ruelas

DNI:01296929

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

  
Firma del Estudiante

DNI: 76645090

  
Firma del Estudiante

DNI: 71071671

## ANEXO 04: Ficha de validación del instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE NEGOCIOS DE UNA AGENCIA FINANCIERA, 2022
Objetivo del instrumento	Recojo de la información
Nombres y apellidos del experto	Juan Alejandro Muñoz Sialer
Documento de identidad	45224476
Años de experiencia en el área	4 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Licenciado en administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Funcionario de negocios
Número telefónico	949537092
Firma	
Fecha	19/11/2022

## ANEXO 05: Ficha de validación del instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE NEGOCIOS DE UNA AGENCIA FINANCIERA, 20222
Objetivo del instrumento	Recojo de la información
Nombres y apellidos del experto	José Luis Aponte Placier
Documento de identidad	44310697
Años de experiencia en el área	10 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Licenciado en administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Funcionario de negocios
Número telefónico	920077192
Firma	
Fecha	19/11/2022

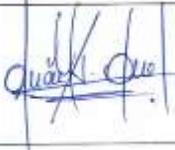
## ANEXO 06: Ficha de validación del instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE NEGOCIOS DE UNA AGENCIA FINANCIERA, 2022
Objetivo del instrumento	Recojo de la información
Nombres y apellidos del experto	Richard Luis Alvarado Huamán
Documento de identidad	43601777
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Licenciado en Administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Pedro Ruiz Gallo
Cargo	Funcionario de Negocios
Número telefónico	959077351
Firma	
Fecha	19/11/2022

## ANEXO 07: Ficha de validación del instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE NEGOCIOS DE UNA AGENCIA FINANCIERA, 20222
Objetivo del instrumento	Recojo de la información
Nombres y apellidos del experto	Juan Antonio Óliva Mayanga
Documento de identidad	41468957
Años de experiencia en el área	3 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Licenciado en administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo S.A.C
Cargo	Funcionario de negocios
Número telefónico	95143282
Firma	
Fecha	19/11/2022

## ANEXO 08 Análisis de fiabilidad de las variables

### TRABAJO EN EQUIPO

**Tabla 6.- Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	14

### DESEMPEÑO LABORAL

**Tabla 7.- Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	13

**Tabla 8.- Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,222	40	,000	,768	40	,000
Desempeño Laboral	,241	40	,000	,734	40	,000

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

En la tabla 8 se aplicará lo que es Shapiro-Wilk, ya que se cuenta con una población menor a 50. Los datos analizados muestran un comportamiento no paramétrico debido ya que el nivel de significancia nos arroja como resultado un 0.000 para trabajo en equipo y desempeño laboral.

## **ANEXO 09. Formato para la obtención del consentimiento informado**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE NEGOCIOS DE UNA AGENCIA FINANCIERA, 2023

Investigador principal: Becerra Montes, Alisson Sarai, Peña Peña, Kevin Eduar

Asesor: Dra. Flores Fernández, Mileydi

### **Propósito del estudio**

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE NEGOCIOS DE UNA AGENCIA FINANCIERA 2022**, cuyo propósito es **Determinar la relación que hay entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera 2023** Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución **MIBANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA S.A.- AGENCIA FERREÑAFE**).

### **Procedimiento**

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

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **15** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

**Información general:** se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

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

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán 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.

**Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De deseárselo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor **Flores Fernández, Mileydi** al correo electrónico [mifloresf@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mifloresf@ucvvirtual.edu.pe) o con el Comité de Ética ([etica-administracion@ucv.edu.pe](mailto:etica-administracion@ucv.edu.pe))

**Consentimiento**

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

*[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].*

## ANEXO 10. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20382036655
MIBANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA S.A.-AGENCIA FERRENAFE	
Nombre del Titular o Representante legal:	LOSSIO ANDRADE CESAR ARTURO
Nombres y Apellidos	DNI:
LOSSIO ANDRADE CESAR ARTURO	16735862

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE NEGOCIOS DE UNA AGENCIA FINANCIERA, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES- ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Becerra Montes, Alisson Sarai	76645050
Peña Peña, Kevin Eduar	71071671

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

#### Lugar y Fecha:

Firma y sello: \_\_\_\_\_

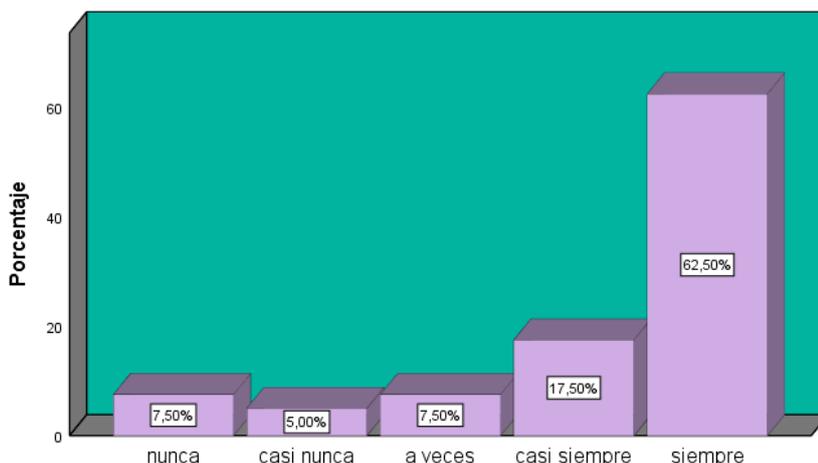
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## ANEXO 11 PREGUNTAS

### Gráfico 1.-Respuesta Pregunta N°01

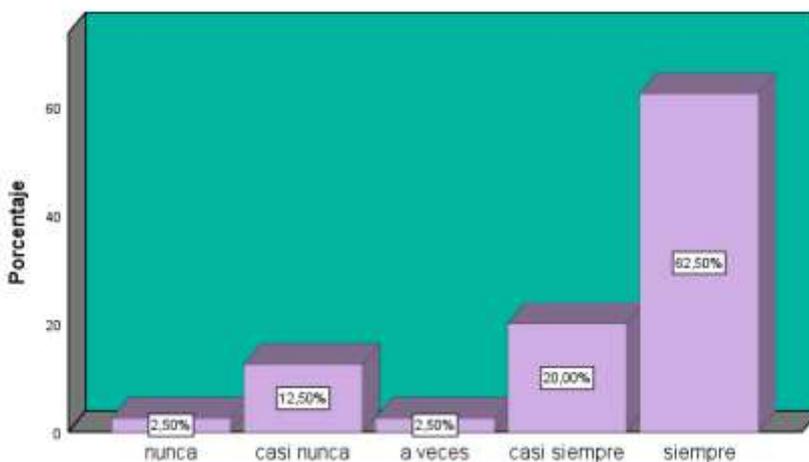
La empresa comparte objetivos claros con todos los colaboradores para que haya un buen trabajo en equipo



**Interpretación:** El 62.5% de los encuestados determinó que, siempre la empresa comparte objetivos claros con todos los colaboradores y de esta manera exista un buen trabajo en equipo, mientras que el 17.5% determinó que casi siempre, el 7.5% a veces, el 5% casi nunca y el 7.5% lo determinó como nunca.

### Gráfico 2.- Respuesta Pregunta N°02

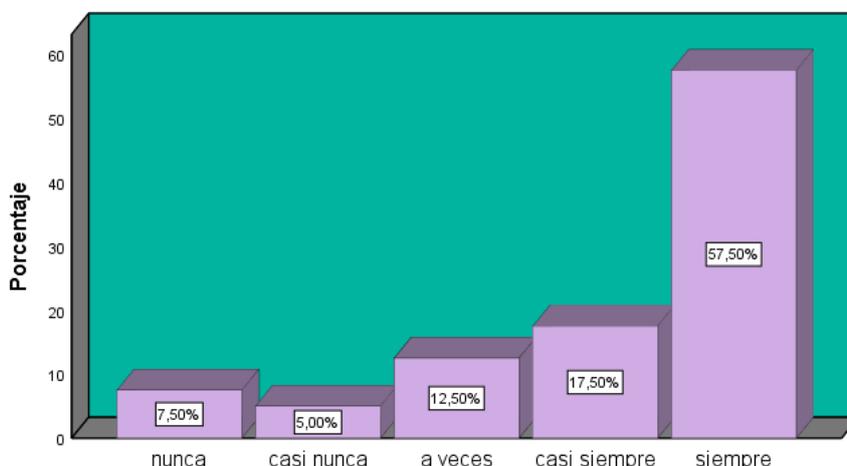
Los equipos de trabajo tienen claramente definidos los objetivos



**Interpretación:** El 62.5% de los encuestados determinó que, siempre los equipos de trabajo tienen definidos sus objetivos, mientras que el 20% determinó que casi siempre, el 2.5% a veces, el 12.5% casi nunca y el 2.5% lo determinó como nunca.

### Gráfico 3.- Respuesta Pregunta N°03

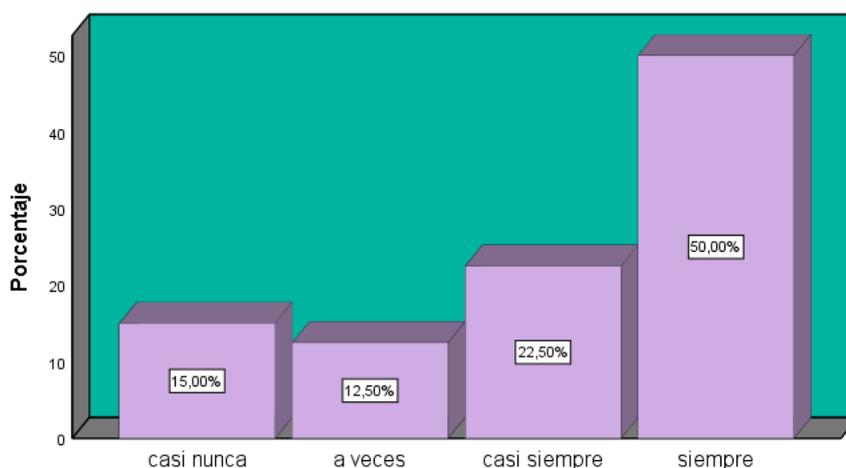
El jefe de área justifica con transparencia los criterios de selección de personas para formar equipos de trabajo óptimos



**Interpretación:** El 57.5% de los encuestados determinó que, siempre existe justificación en cuanto a los criterios de selección de personas para la formación de equipos por parte del jefe de área, mientras que el 17.5% dijo que casi siempre, el 12.5% a veces, el 5% casi nunca y el 7.5% lo determinó como nunca.

### Gráfico 4.- Respuesta Pregunta N°04

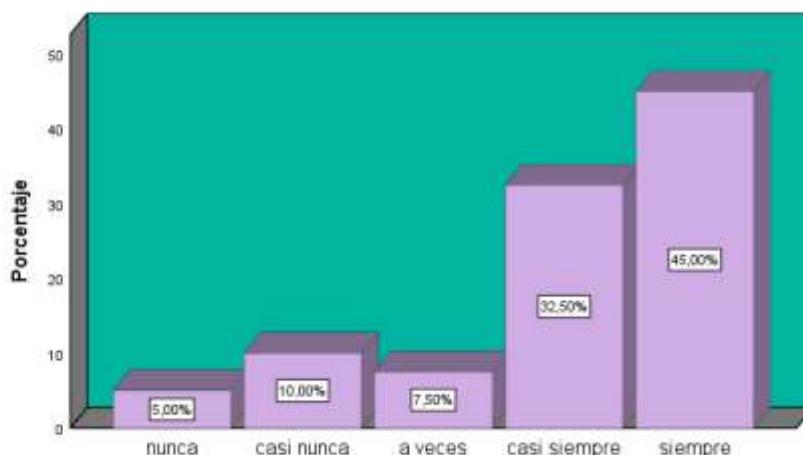
La selección de personas que integran los equipos de trabajo es responsabilidad del jefe inmediato de cada área



**Interpretación:** El 50% de los encuestados determinó que, siempre es responsabilidad del jefe inmediato la selección de personas para conformar un equipo de trabajo, mientras que el 22.5% dijo que casi siempre, el 12.5% a veces y el 15% determinó que casi nunca es responsabilidad del jefe inmediato.

### Gráfico 5.- Respuesta Pregunta N°05

Se suele brindar soluciones de corto mediano y largo plazo para fortalecer el equipo de trabajo



**Interpretación:** El 45% de los encuestados determinó que, siempre se suele brindar soluciones de corto, mediano y largo plazo para de esta manera fortalecer los equipos de trabajo, mientras que el 32.5% dijo casi siempre, el 7.5% a veces, el 10% casi nunca y el 5% determinó que nunca se brindan soluciones.

### Gráfico 6.- Respuesta Pregunta N°06

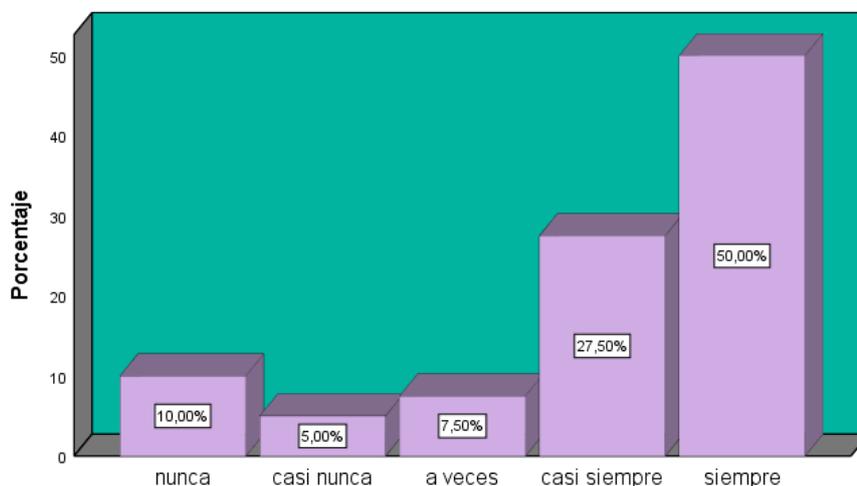
La capacidad de los colaboradores facilita la solución de problemas que se presentan en los equipos de trabajo



**Interpretación:** El 47.5% de los encuestados determinó que, siempre la capacidad de los colaboradores facilita la solución de problemas que pueda presentar el equipo, el 32.5% dijo que casi siempre, el 7.5% a veces, el 5% casi nunca y el 7.5% determinó que nunca.

### Gráfico 7.- Respuesta Pregunta N°07

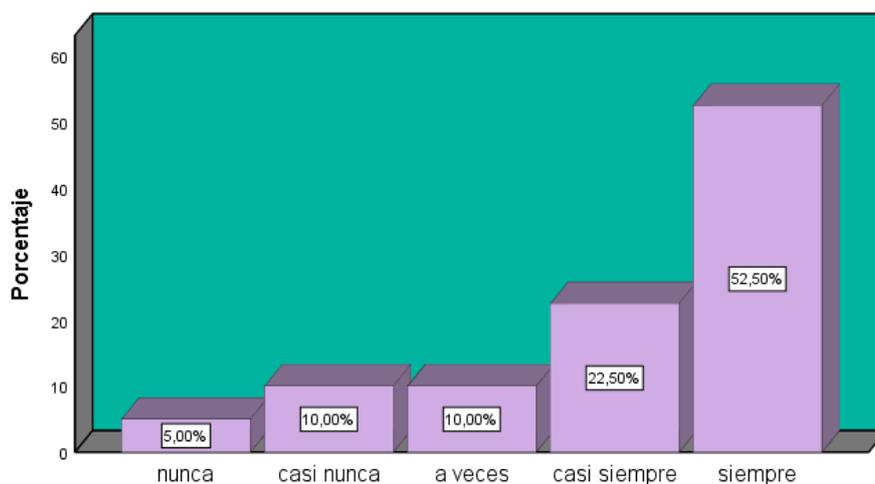
Se suelen resolver los problemas en los equipos de trabajo



**Interpretación:** El 50% de los encuestados determinó que, siempre se suelen resolver los problemas en los equipos de trabajo, mientras que el 27.5% dijo que casi siempre, el 7.5% a veces, el 5% casi nunca y el 10% determinó que nunca se suelen resolver los problemas.

### Gráfico 8.- Respuesta Pregunta N°08

Los roles de líder hace que todo el personal trabaje en equipo y contribuya equitativamente al momento del cierre mensual



**Interpretación:** El 52.5% de los encuestados determinó que, siempre el rol del líder hace que todo el personal trabaje en equipo contribuyendo equitativamente al momento del cierre mensual, mientras que el 22.5% dijo que casi siempre, el 10% a veces, el 10% casi nunca y el 5% determinó que nunca.

### Gráfico 9.- Respuesta Pregunta N°09

Los jefes mediante el rol de líder incentivan el trabajo en equipo con capacitaciones y entrenamiento para el área de negocios



**Interpretación:** El 52.5% de los encuestados determinó que, siempre el rol de líder incentiva a que se trabaje en equipo mediante capacitaciones y entrenamientos para el área de negocios, el 20% dijo que casi siempre, el 12.5% q veces, el 5% casi nunca y el 10% determinó que nunca.

### Gráfico 10.- Respuesta Pregunta N°10

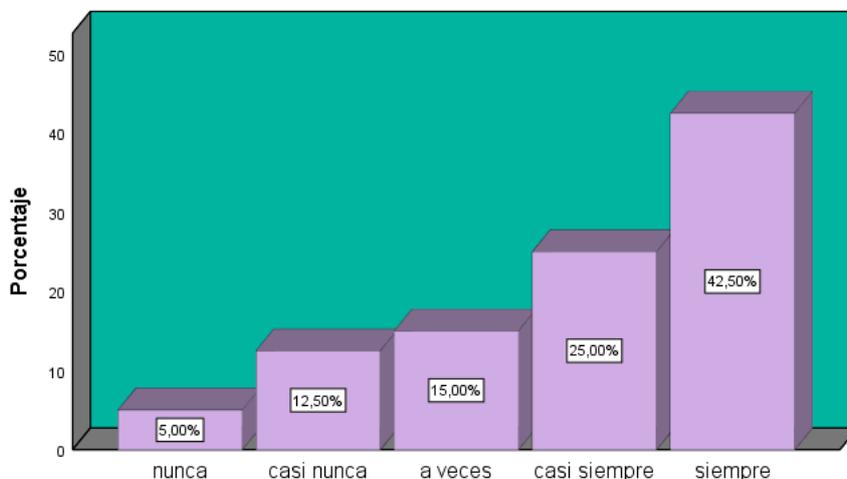
La alta efectividad de la empresa transmite claridad en las reglas y hace que todos los colaboradores se alienen y trabajen en equipo



**Interpretación:** El 45% de los encuestados determinó que, la alta efectividad de la empresa siempre transmite claras las reglas y hace que todos los colaboradores trabajen en equipo, el 35% dijo que casi siempre, el 7.5% a veces, el 5% casi nunca y el 7.5% determinó que nunca.

### Gráfico 11.- Respuesta Pregunta N°11

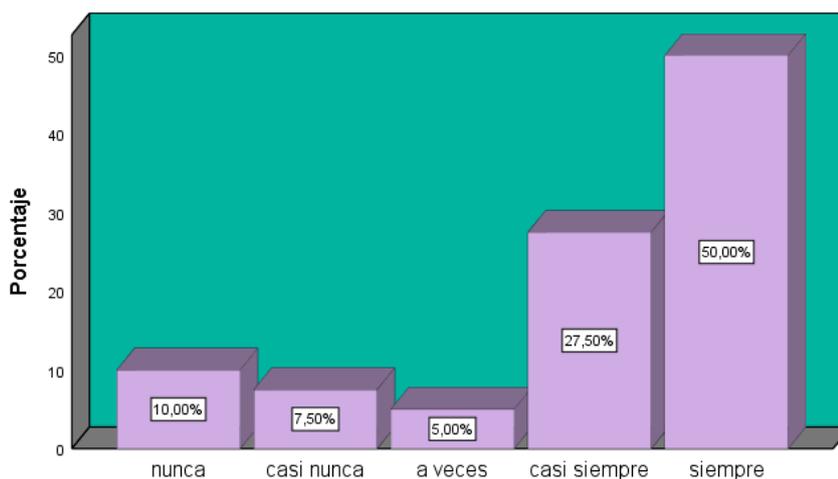
Se toma en cuenta tus participación con nuevas ideas para la mejora del servicio



**Interpretación:** El 42.5% de los encuestados determinó que, siempre se toma en cuenta la participación con nuevas ideas para la mejora de los servicios, el 25% respondió casi siempre, el 15% a veces, el 12.5% casi nunca y el 5% determinó que nunca se toman en cuenta las ideas.

### Gráfico 12.- Respuesta Pregunta N°12

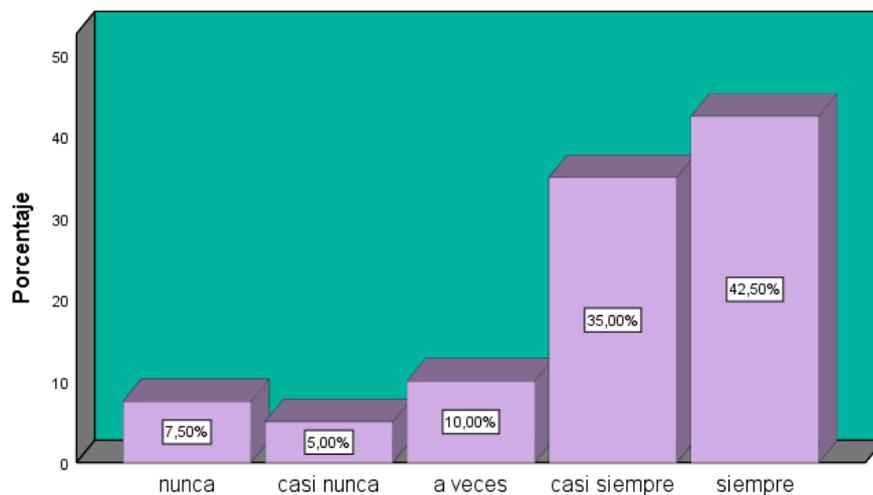
La relación con tu equipo de trabajo te motivan a comprometer con tu trabajo



**Interpretación:** El 50% de los encuestados determinó que, las relaciones con el equipo siempre motivan a comprometerse con el trabajo que se realiza, el 27.5% dijo que casi siempre, el 5% a veces, el 7.5% casi nunca y el 10% determinó que nunca.

**Gráfico 13.- Respuesta Pregunta N°13**

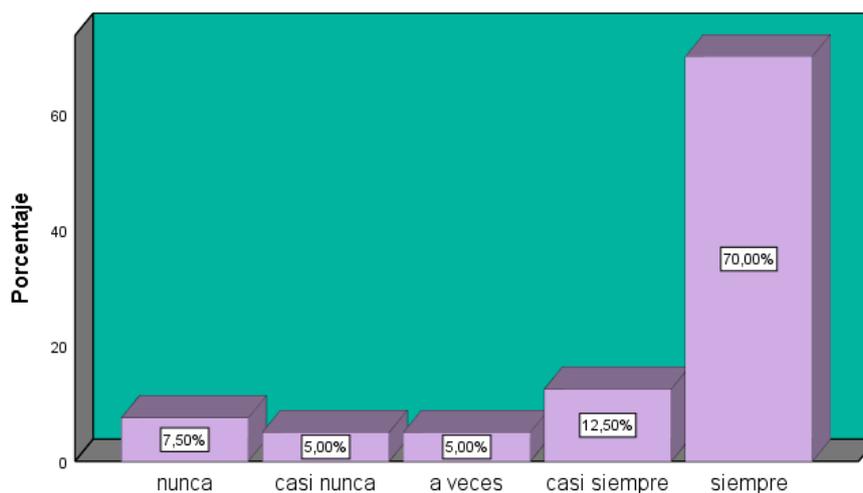
Los equipos de trabajo alcanzan un buen desempeño



**Interpretación:** El 42.5% de los encuestados determinó que, siempre los equipos de trabajo alcanzan un buen desempeño, mientras que el 35% dijo que casi nunca, el 10% a veces, el 5% casi nunca y el 7.5% determinó que nunca los equipos alcanzan un buen desempeño.

**Gráfico 14.-Respuesta Pregunta N°14**

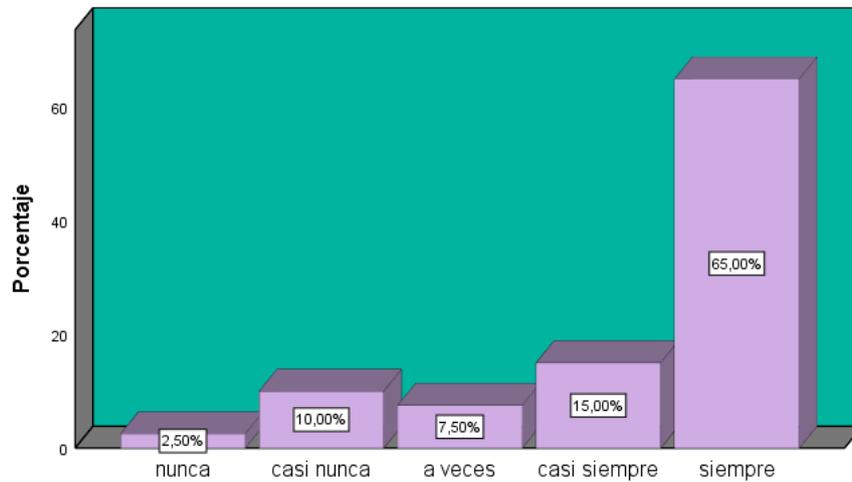
Crees que ser un trabajador eficiente influye en tu productividad



**Interpretación:** El 70% de los encuestados determinó que, la eficiencia de un trabajador siempre influye en la productividad, el 12.5% dijo casi siempre, el 5% a veces, el 5% casi nunca y el 7.5% determinó que nunca.

**Gráfico 15.- Respuesta Pregunta N°15**

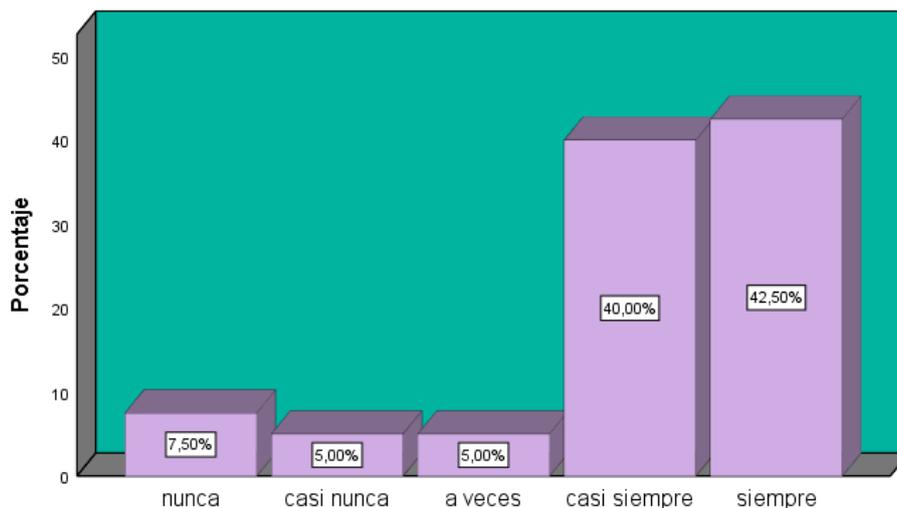
**Trabajas conjuntamente para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa**



**Interpretación:** El 65% de los encuestados determinó que, los colaboradores siempre trabajan conjuntamente para cumplir los objetivos propuestos de la empresa, el 15% dijo que casi siempre, el 7.5% a veces, el 10% casi nunca y el 2.5% determinó que nunca.

**Gráfico 16 Respuesta Pregunta N°16**

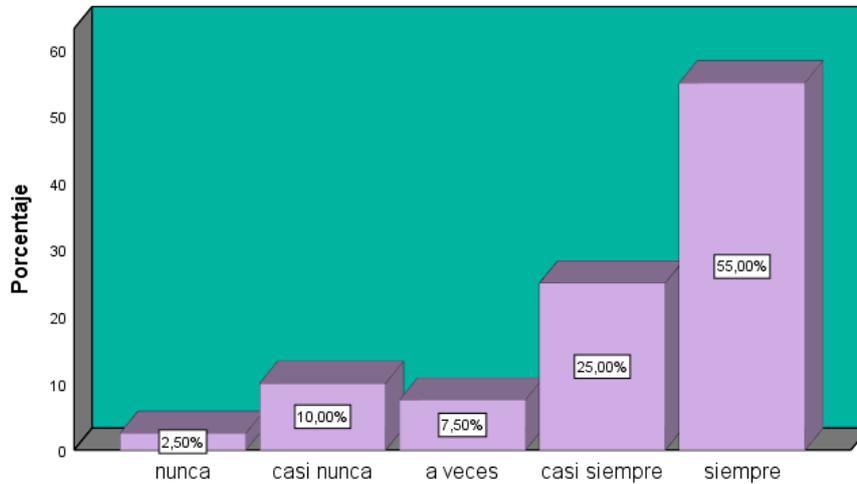
**Los colaboradores desarrollan sus objetivos con eficacia**



**Interpretación:** El 42.5% de los encuestados determinó que, siempre los colaboradores desarrollan sus objetivos con eficacia, el 40% dijo casi siempre, el 5% a veces, el 5% casi nunca y el 7.5% determinó que nunca.

### Gráfico 17.-Respuesta Pregunta N°17

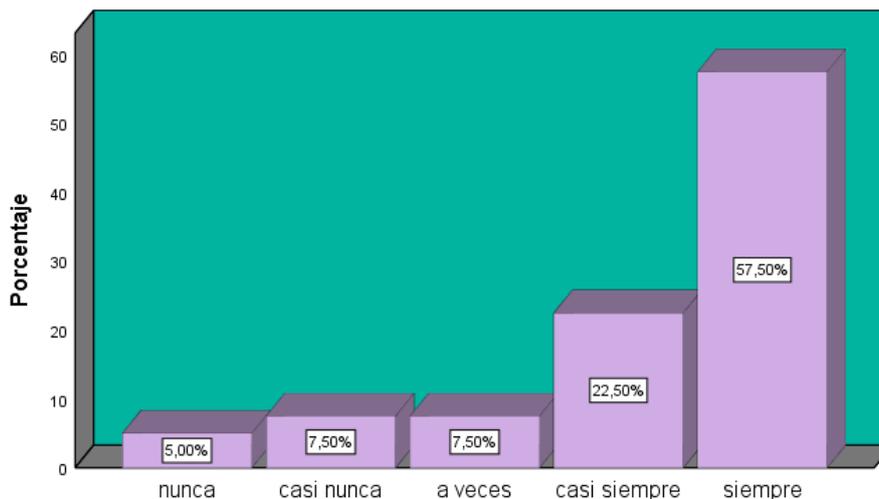
Los jefes apoyan constantemente para que alcancen las metas propuestas por la empresa



**Interpretación:** El 55% de los encuestados determinó que, siempre los jefes apoyan constantemente para que los colaboradores alcancen las metas propuestas, el 25% respondió casi siempre, el 7.5% a veces, el 10% casi nunca y el 2.5% lo determinó como nunca.

### Gráfico 18.-Respuesta Pregunta N°13

Percibe usted que la empresa brinda una atención de calidad



**Interpretación:** El 57.5% de los encuestados determinó que, la empresa siempre brinda una atención de calidad, mientras que el 22.5% dijo casi siempre, el 7.5% a veces y casi nunca y el 5% determinó que nunca.

**Gráfico 19.- Respuesta Pregunta N°19**

**El nivel de producción del personal es el adecuado**



**Interpretación** El 42.5% de los encuestados determinó que, el nivel de producción del personal siempre es adecuada, mientras que el 30% dijo casi siempre, el 12.5% a veces el 7.5% casi nunca y nunca.

**Gráfico 20.-Respuesta Pregunta N°20**

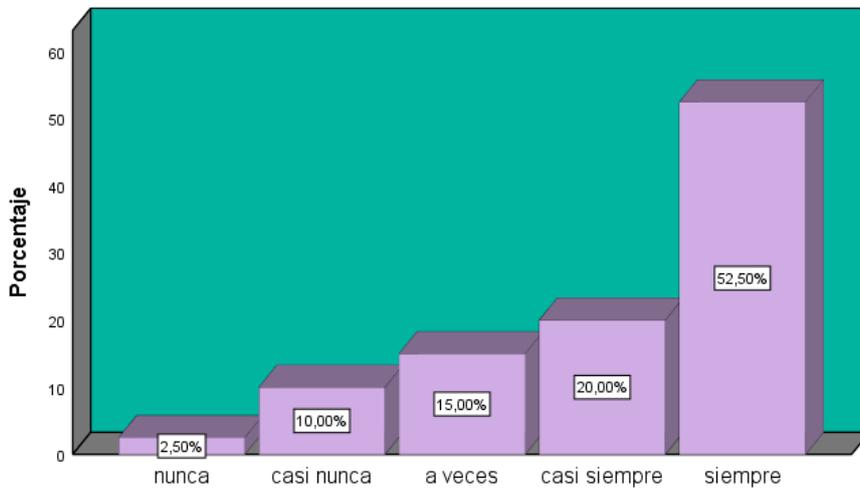
**Se cumplen las tareas asignadas**



**Interpretación:** El 47.5% de los encuestados determinó que, los colaboradores siempre cumplen con las tareas asignadas, mientras que el 32.5% dijo casi siempre, el 7.5% a veces, el 10% casi nunca y el 2.5% determinó que nunca.

**Gráfico 21.-Respuesta Pregunta N°21**

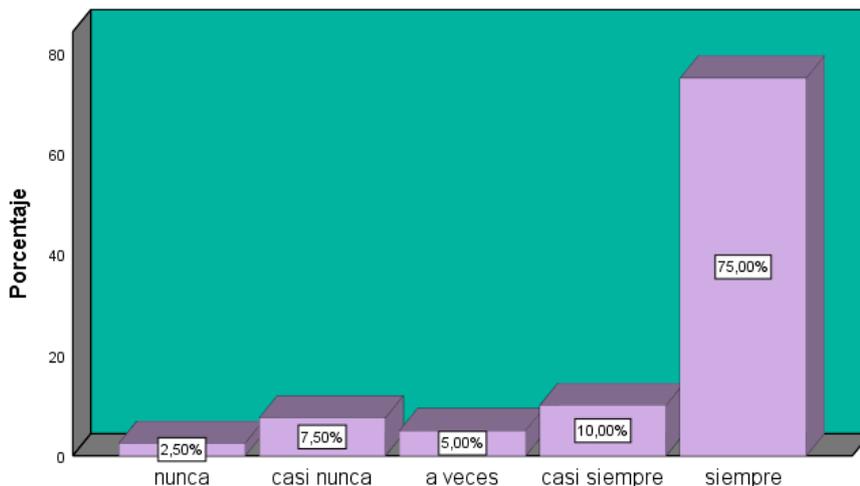
La empresa reconoce las metas logradas de cada uno de los colaboradores



**Interpretación:** El 52.5% de los encuestados determinó que, la empresa siempre reconoce las metas logradas de cada uno de los colaboradores, mientras que el 20% dijo casi siempre, el 15% a veces, el 10% casi nunca y el 2.5% determinó que nunca.

**Gráfico 22.- Respuesta Pregunta N°22**

Conoces tu puesto de trabajo



**Interpretación:** El 75% de los encuestados determinó que, los colaboradores siempre conocen su puesto de trabajo, mientras que el 10% dijo casi siempre, el 5% a veces, el 7.5% casi nunca y el 2.5% determinó que nunca.

**Gráfico 23.- Respuesta Pregunta N°23**

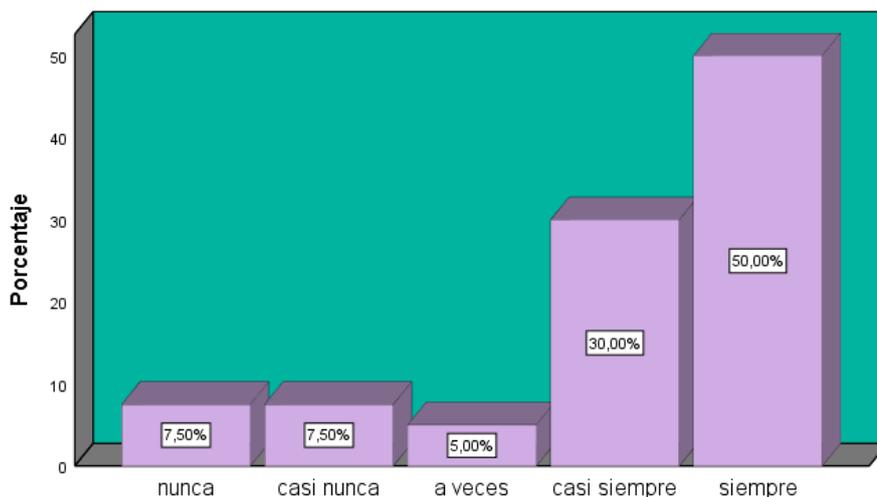
Los colaboradores actúan con responsabilidad en la empresa



**Interpretación:** El 45% de los encuestados determinó que, los colaboradores siempre actúan con responsabilidad en la empresa, mientras que el 37.5% dijo casi siempre, el 2.5% a veces, el 7.5% casi nunca y nunca.

**Gráfico 24.- Respuesta Pregunta N°24**

Los colaboradores cooperan permanentemente con eficiencia



**Interpretación:** El 50% de los encuestados determinó que, los colaboradores siempre cooperan permanentemente con eficiencia, mientras que el 30% dijo casi siempre, el 5% a veces y el 7.5 determinó casi nunca y nunca.

### Gráfico 25.- Respuesta Pregunta N°20

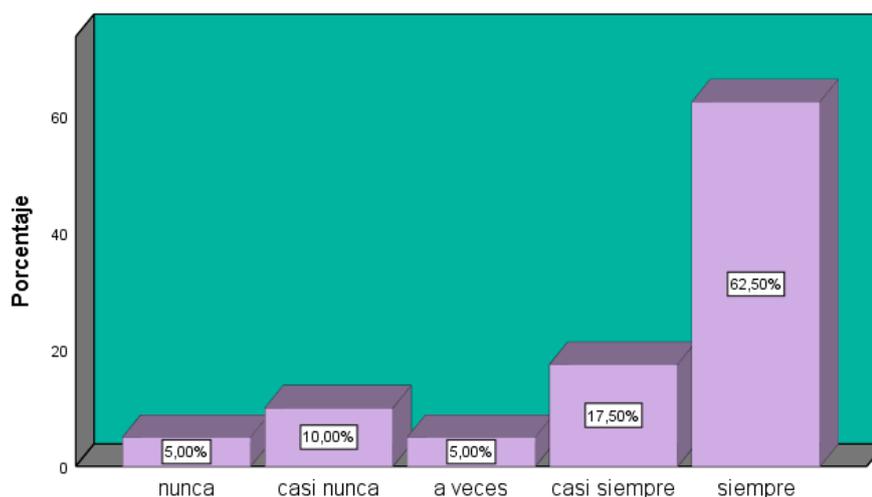
Consideras que los conocimientos técnicos son suficientes para desempeñarte con eficiencia



**Interpretación:** El 57.5% de los encuestados determinó que, siempre los conocimientos técnicos son suficientes para el desempeño con eficiencia, mientras que el 17.5% dijo casi siempre, el 10% a veces, el 12.5% casi nunca y el 2.5% determinó que nunca.

### Gráfico 26.-Respuesta Pregunta N°26

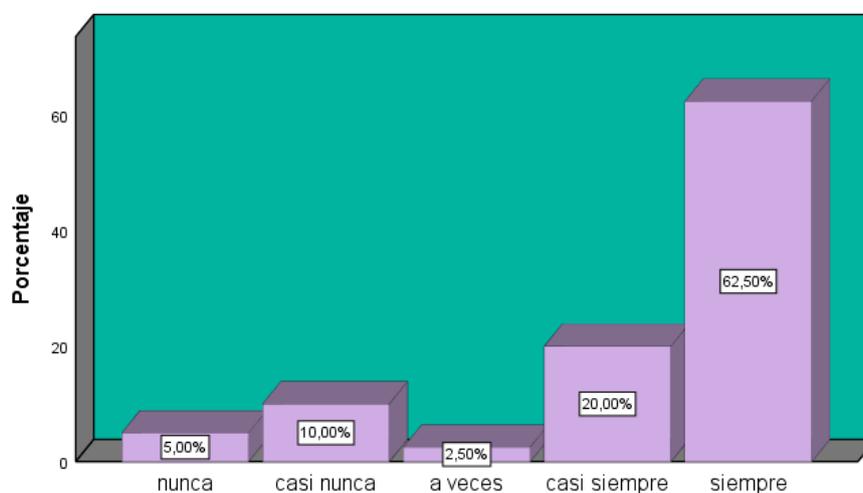
El liderazgo en tu organización contribuye a la eficiencia



**Interpretación:** El 62.5% de los encuestados determinó que, los colaboradores siempre se adaptan fácilmente a la forma de trabajar con eficiencia en la organización, mientras que el 20% dijo casi siempre, el 2.5% a veces, el 10% casi nunca y el 5% determinó que nunca.

### Gráfico 27.- Respuesta Pregunta N°27

Te adaptas fácilmente a la forma de trabajar con eficiencia en la organización



**Interpretación:** El 62.5% de los encuestados determinó que, los colaboradores siempre se adaptan fácilmente a la forma de trabajar con eficiencia en la organización, mientras que el 20% dijo casi siempre, el 2.5% a veces, el 10% casi nunca y el 5% determinó que nunca.

## ANEXO 14: ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE Y DIMENSION

**Tabla 9. -Primera Variable (V1) “Trabajo en equipo”**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	5	12,5	12,5	12,5
	REGULAR	4	10,0	10,0	22,5
	BUENO	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

En la tabla 9, se observa que en relación al trabajo en equipo se determinó que el 77.5% de los encuestados lo considera bueno, 10% regular y un 12.5% malo. El 77.5% nos indica que existe correcta formación de equipos y un buen rendimiento lo cual les permite alcanzar los objetivos propuestos.

**Tabla 10.-Segunda variable (V2) “Desempeño Laboral”**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	5	12,5	12,5	12,5
	REGULAR	2	5,0	5,0	17,5
	BUENO	33	82,5	82,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

En la tabla 10, en observa que en relación al desempeño laboral el 82.5% de los encuestados lo considera bueno, 5% regular y 12.5% malo. El 82.5% nos indica también que existe productividad, eficacia y eficiencia en los empleados que trabajan en la agencia.

**Tabla 11.-Primera dimensión de V2 “Productividad”**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	5	12,5	12,5	12,5
	REGULAR	4	10,0	10,0	22,5
	BUENO	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Se observa en la tabla en relación a la productividad el 77.5% de los participantes lo considera bueno, 10% regular y 12.5% malo. El 77.5% nos indica que el nivel de cumplimiento de metas por parte de los colaboradores es bueno, junto con la eficacia y nivel de producción en cada meta asignada.

**Tabla 12.-Segunda dimensión de V2 “Eficacia”**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	5	12,5	12,5	12,5
	REGULAR	3	7,5	7,5	20,0
	BUENO	32	80,0	80,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

Se observa en la tabla que en relación a la eficacia el 80% de los participantes los considera bueno, 7.5% regular y 12.5% malo. El 80% representa que existe conocimiento de cada uno de los puestos de trabajo, además de existir calidad en el trabajo

**Tabla 13.-Tercera dimensión de V2 “Eficiencia”**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	6	15,0	15,0	15,0
	REGULAR	1	2,5	2,5	17,5
	BUENO	33	82,5	82,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

En la tabla se observa en relación a la eficiencia el 82.5% de los encuestados lo considera bueno, el 2.5% regular y el 15% malo. El 82.5% nos muestra que también existe responsabilidad por parte del personal y que éste cuenta con conocimientos técnicos para realizar sus labores, además existe liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.