



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera de la
Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Lozano Nacion, Adrian Quinto (orcid.org/0009-0006-6486-0626)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

En primer lugar, a mi familia por el apoyo incondicional que me brindaron, así como la fortaleza, fuerza y confianza, los cuales son el motor y motivo de mi superación personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por proporcionarnos la vida, sabiduría e inteligencia para dar cumplimiento a nuestra meta, asimismo, a la Universidad César Vallejo por brindarnos las facilidades para obtener nuestro título profesional, a nuestro docente asesor y todos los profesores que compartieron en alguna oportunidad sus conocimientos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023", cuyo autor es LOZANO NACION ADRIAN QUINTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 26- 02-2024 23:26:04

Código documento Trilce: TRI - 0738408



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOZANO NACION ADRIAN QUINTO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ADRIAN QUINTO LOZANO NACION DNI: 73665720 ORCID: 0009-0006-6486-0626	Firmado electrónicamente por: AQLOZANO el 15-02- 2024 18:10:52

Código documento Trilce: TRI - 0738409

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajo en equipo vs. Eficiencia	19
Tabla 2 Trabajo en equipo vs. Calidad	20
Tabla 3 Trabajo en equipo vs. Tiempo.	21
Tabla 4 Trabajo en equipo vs. Productividad.	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño no experimental

14

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023. La metodología de estudio fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 26 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que constó de 18 interrogantes para la variable trabajo en equipo y 14 interrogantes para la variable eficiencia, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el software estadístico SPSS Vers-27, elaborando tablas simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables trabajo en equipo y eficiencia, alcanzando un valor de $r=0,862$, ratificando una relación directa y proporcional entre ambas; a la vez, se logró un sig. Bilateral de 0.00 menor al 0,05, por ello se llegó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna

Palabras clave: trabajo en equipo, eficiencia, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between teamwork and work efficiency in the De la Rosa glass company in San Juan de Miraflores, 2023. The study methodology was applied, with a non-experimental design, under a quantitative and correlational level, likewise, the population and sample consisted of 26 workers. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which consisted of 18 questions for the teamwork variable and 14 questions for the efficiency variable, according to the Likert scale. SPSS Vers-27 statistical software was used for data processing, creating simple double-entry, relative and absolute frequency tables. Finally, it was concluded that there is a very strong positive correlation between the variables teamwork and efficiency, reaching a value of $r=0.862$, ratifying a direct and proportional relationship between both; At the same time, a sig. Bilateral of 0.00 less than 0.05, which is why the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: teamwork, efficiency, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Diversos estudios indican que el trabajo en equipo es un elemento indispensable que está relacionado al logro de la eficiencia, existiendo numerosos beneficios que aportan en la productividad, por ello, cuando los miembros de una organización trabajan de manera colaborativa y comprometida hacia objetivos comunes, se pueden obtener resultados positivos y por ende una óptima eficiencia laboral.

A nivel internacional, López et al. (2023) con el estudio en España, examina la habilidad social y cada técnica de trabajo en equipo que deben tener los profesionales del periodismo, biblioteconomía y la gestión de la información e informática estadística. La investigación encuentra que, si bien la mayoría de las carreras consideran el trabajo en equipo como una habilidad básica, no se enseña en ningún módulo específico ni como parte de la disciplina. El estudio sugiere estrategias didácticas para desarrollar cada técnica de trabajo en equipo para la formación de futuros profesionales en cada trabajo colaborativo multidisciplinario.

A la vez, Lumenta et al. (2019) el estudio efectuado en Austria, empleo herramientas para identificar la calidad del trabajo en equipo a nivel multidisciplinarios, asimismo los resultados indicaron que se discutió con 244 pacientes en 27 sesiones de TB, con un 56% de casos rápidos y un 44% de casos complejos. De acuerdo a los descrito los autores concluyen que un 93% de los casos están para recomendar un plan de tratamiento. Por otro lado, la indican como una herramienta de evaluación del equipo de TB basada en MODe fue exitosa y requiere una validación en un colectivo más grande, así como una evaluación de su aplicabilidad por parte de médicos y no médicos. Por otro lado, George et al. (2021) en su estudio en Cuba, cuyo propósito fue elaborar un análisis de cómo se relaciona la eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en instituciones de salud. Los resultados llegaron a concluir que la eficacia, eficacia, eficiencia y equidad están relacionadas con la calidad del servicio. A la vez, de acuerdo a ello indicaron que la eficacia se refiere a cumplir los resultados esperados, la eficacia se refiere al desempeño habilidoso y la eficiencia se refiere a la estabilidad financiera. La equidad se refleja en la satisfacción del paciente.

A nivel regional, Paravic y Lagos (2021) con el artículo en Chile, cuyo propósito de trabajo fue que se describa la importancia del trabajo en equipo en

relación a la calidad de la atención, llegaron a concluir que para que las personas formen parte de las organizaciones, deben tener como estrategia prioritaria trabajar en equipo para ello deben considerar como elemento fundamental elementos como la confianza, compromiso, un buen liderazgo compartido y lograr que exista una descentralización de las jerarquías donde los esfuerzos tengan una responsabilidad en conjunto, lo que permite que se logre los resultados con altos estándares de la calidad de atención.

A la vez, Alvarado (2021) En su estudio en Venezuela, cuyo propósito primordial fue lograr una enseñanza para el trabajo en equipo en las diversas disciplinas en el proceso de su formación académica en las instituciones educativas superiores. El autor concluyo lo esencial que es las organizaciones cumplir de forma exitosa con cada tarea, así como diversas actividades que implican cooperación, toma de decisiones, etc. por otro lado indica que todos los trabajos interdisciplinario y multidisciplinario permiten el desarrollo de cada habilidad social, profesional y personal que favorezca mejorar la comunicación en la formación académica ya que brinda una herramienta útil, la misma que beneficia mejorar la calidad laboral. Asimismo, Jaramillo y Quintero (2021) en su estudio en Colombia, cuyo propósito primordial fue llegar a comprender acerca de cada componente que rodea la práctica del trabajo en equipo, de acuerdo el resultado del estudio proporcionó precisión en los aspectos conceptuales y procedimentales de los procedimientos grupales, lo que permitió una mejor comprensión de la investigación sobre prácticas pedagógicas innovadoras implementadas en Medellín, Colombia. finalmente concluyó que la colaboración y la cooperación se diferencian en los procesos de trabajo y las interacciones del grupo, aunque presentan similitudes en cuanto a los resultados obtenidos.

A nivel Local, en Perú, Audiffred et al. (2023) conto con el propósito de describir e interpretar las experiencias de enfermeras con un papel ampliado en la colaboración interprofesional. La colaboración ampliada de la función de enfermería garantiza continuar con servicio de calidad en la atención trabajando junto con enfermeras de distintos niveles de habilidad que integran en el equipo. La investigación concluye que el profesional de enfermería está en el camino hacia la visibilidad de su rol ampliado, no reemplazando o realizando actividades médicas, sino utilizando competencias establecidas para trabajar en colaboración. A la vez,

Heredia y Sullca (2022) en su estudio en universidades públicas del Perú indicaron que el trabajo en equipo es crucial para lograr cada objetivo y asegurar el éxito organizacional, contribuyendo a un mayor compromiso. Estas universidades exhiben una mayor eficiencia en áreas como trabajo en equipo, compromiso y confianza, con una asociación significativa de estas dimensiones y los niveles de confianza. Esto sugiere que la comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional están interconectados en las universidades públicas del Perú.

El estudio se efectuó en la empresa Vidriería de La Rosa E.I.R.L. que se ubica en Av. Pachacutec, San Juan de Miraflores-Lima, dedicado a la comercialización de materiales para la construcción. Asimismo, se observó la dificultad de cada área en el monitoreo de los procesos, así como insuficiencia para brindar información al detalle, por lo tanto, no se realiza según su especificación técnica solicitada por los clientes, o el pedido no se entrega para el tiempo programado, por otro lado se verificó que una insuficiente cooperación de cada trabajador, trayendo como consecuencia una duración prolongada al entregar cada pedido solicitado dando como resultado que el cliente se vaya disconforme con el pedido entregado por el negocio. Por ello, según lo indicado en el párrafo, la investigación elaborada pretendió la asociación del Trabajo en equipo y eficiencia laboral, permitiendo formular cada estrategia que minimice el problema.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023?

Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023?; ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023?; ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023?

El trabajo contó con una Justificación teórica, en la que se buscó mediante una exploración de información fehaciente en diferentes teorías tomando como fuente a estudios científicos, o de alguna revista especializada, informes de investigación, libros relacionado a las variables, Asimismo, tuvo una Justificación Metodológica el mismo que consintió que se establezca mediante el conocido método científico aplicando un orden y secuencia de cada proceso para que luego

se elaboré los instrumentos de acuerdo a cada dimensión aplicada, apoyados en la validación de diversos especialistas en la temática tratada, para luego establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el software denominado SPSS, asimismo tiene una justificación práctica ya que se efectuó in situ sustrayendo información de diversas bases teóricas, así como la elaboración y aplicación de cada uno de los instrumentos. A la vez, tiene una Justificación social aportando a la empresa, permitiendo que tomen diversas medidas que mejoren la labor en el proceso o procedimiento del equipo de trabajo, a la vez, auxiliar a negocios que cuenten con el mismo problema tomando como referencia el presente estudio, a la vez, servirá de ayuda a cada trabajador a que mejore su método de trabajo buscando una eficiencia laboral.

Objetivo general: Determinar la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Objetivos específicos: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023; Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023; Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Hipótesis General: H_1 : Si existe relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023; H_0 : No existe relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

II. MARCO TEÓRICO

El actual estudio se fundamenta en diversos estudios de acuerdo a cada variable.

A nivel internacional, Topic et al. (2023) El presente estudio en Eslovenia, llevo a explorar como se conecta el autoliderazgo y el seguimiento, sustentando que el mismo es crucial para el logro del éxito de cada equipo de trabajo. por otro lado, el estudio que se presentó se respaldó por diversos casos prácticos, asimismo, cada preposición derivada del estudio está relacionado con la temática, aplicando muestras a las 86 personas excluyendo a aquellos que hacen funciones híbridas. En los resultados se indicó como primera proposición la referida a cómo asume el autoliderazgo las personas en la práctica bajo un seguimiento efectivo, por otro lado, el segundo tema habla de cómo un estilo de liderazgo compartido es eficaz para generar confianza y aumentar la autonomía entre los empleados individuales. A través del concepto antes mencionado, toda empresa puede afrontar todos los desafíos en el lugar de trabajo y puede optimizar el desempeño, productividad y eficiencia. Finalmente, se presenta un ejemplo que muestra la influencia del liderazgo personal en el desempeño efectivo, mostrando los beneficios de los diferentes tipos de liderazgo, especialmente la implementación de prácticas digitales, y discutiendo los efectos logrados en el liderazgo personal, el autoconocimiento y conociéndose a sí mismo, por ello logra una eficacia al implementar el liderazgo compartido en cada empresa se desempeña de forma virtual.

A la vez, Maisy (2019) El propósito del estudio fue que se demuestre como el trabajo en equipo logra la eficiencia del capital humano - Argentina. El presente estudio se ampara en diversas informaciones bibliográficas de diversos autores en la que se logró identificar cada competencia de los colaboradores de cada equipo logra una eficiencia organizacional. Por otro lado, este texto habla sobre la importancia de elegir un líder adecuado, también conocido como líder entrenador, para asegurar el funcionamiento eficiente de un equipo. También se mencionan las competencias conversacionales necesarias para una comunicación efectiva y la importancia de la retroalimentación para conocer diferentes perspectivas dentro del equipo. Además, se destaca la influencia del entorno en la gestión del equipo y la importancia de un buen ambiente laboral. El texto concluye con ejemplos de casos

reales y un ejercicio práctico en el que resumen de la importancia que posee en trabajo en equipo para lograr una eficiencia organizacional.

A la vez, Rogerio (2019). En México, cuyo propósito del trabajo investigado fue que se analice la asociación del trabajo en equipo y efectividad en una empresa dedicada al rubro de producción de papel y embalaje. El método estudiando se enfocó en un estudio cuantitativo, por ello se, llegó a establecerse el diseño no experimental, que se logró basar bajo un corte transversal y posteriormente establecer el nivel correlacional, por otro lado, la población se estableció por 529 trabajadores con una muestra representativa de 61. Asimismo, la investigación llegó a concluir de un vínculo positivo del trabajo en equipo y efectividad. Se llegó a encontrar una alta escala en cada dimensión de la variable 01 de 0,542; 0,554 A la vez, para la variable 02, valores de 0,544 y 0,375, por otro lado, aceptaron la hipótesis alterna debido a la inferioridad al 0,05. Finalmente se desarrolló que tener enfoque al cliente, dirección, comprensión y responsabilidad por los resultados, junto con trabajo en equipo, permitiendo lograr cada objetivo y estrategias organizacionales y resolver problemas de manera efectiva. Esto indica que la empresa es efectiva en sus procesos internos.

Asimismo, Langemeier (2018). Planteó como objetivo conocer la eficiencia laboral y el nivel de producción de los trabajadores de una granja de cultivo – Argentina. Estos dos aspectos poseen relación dependiendo de las condiciones de trabajo, así como el tamaño de la finca, la maquinaria que se utiliza para esta labor y su rentabilidad de cada granja. Por lo tanto, la muestra se estableció a 272 fincas. Concluyendo que la eficiencia y productividad de los granjeros se lograron asociar de forma significativa, a la vez las organizaciones de este rubro deben considerar las edades de los operadores, tamaño de la finca, la intensidad del trabajo que se realiza y, la disponibilidad de las maquinarias agrícolas, ya que, permiten dinamizar las funciones de los granjeros.

A nivel nacional, Romani et al (2019) Buscaron la relación del trabajo en equipo y satisfacción en un hospital de Ventanilla, trabajándolo en su metodología descriptiva, por otro lado, se estableció como correlacional, aplicando una muestra a 71 enfermeros, obteniendo como resultado que el trabajo en equipo tiene un nivel regular 82%, y la satisfacción laboral se encuentra en un 90%, con un valor de

Spearman igual a 0.450, por lo que concluyo en la asociación entre cada variable en estudio, revelando que el compromiso y la coordinación es un indicador que sobresale en la entidad. Precisándose porque el trabajo en equipo es uno de los procesos dinámicos, por lo que se debe adaptar a diferentes maneras de trabajar, en el cual los profesionales pueden lograr una habilidad social y de esta manera los equipos se tornen más eficaces y respondan cada necesidad que se demande.

Asimismo, Asiu (2018) En el trabajo en Lambayeque, indago determinar si la efectividad del trabajo en equipo permite que mejore el desempeño en los departamentos de Ciencia y Tecnología de cada estudiante de la I.E. San Pablo. De acuerdo a ello, la metodología establecida fue tipo cuantitativa-cuasi experimental, explicativa y aplicada, trabajándose con dos muestras a secciones de 52 estudiantes del 5° de secundaria. Para ello recopilamos diversos datos, aplicando un pre test y post test. Obteniendo como resultado que los alumnos lograron que se mejore el rendimiento con valores del 69% (nivel bueno) y el 15% (nivel muy bueno). Por lo que, llego a concluir que el usar métodos efectivos, permiten que se mejore de forma significativa cada rendimiento del alumno y haciendo uso de un método activo que permita que se plasme una estrategia que innove.

Asimismo, Vásquez (2019) El trabajo realizado propuso elaborar un instrumento que permita una medición del equipo de trabajo, mediante un modelo llamado Martial. Experiencia laboral integrada con una muestra de 23 profesionales de diversas oficinas. En la evaluación se utilizaron varias técnicas e instrumentos. Por ello, se dice que la herramienta midió la visibilidad de su actividad laboral. El resultado indico que el 75% de los trabajadores que su mejor trabajo estaba relacionado con el trabajo en equipo. Se llego a concluir que las actitudes de los empleados son cooperativas, lo que demuestra la necesidad y disposición para lograr la tarea deseada, y se creó una herramienta para medir el desempeño del equipo de trabajo.

Polar (2021) El trabajo que realizó conto como propósito manifestar si la comunicación interna posee incidencia con el trabajo en equipo. Asimismo, el trabajo conto con un método de Trabajo en el que se logró a establecer bajo un enfoque cuantitativo-transversal. A la vez, llego a trabajar con un instrumento y

posteriormente con una encuesta, contando con una muestra de 137 alumnos. Entre los resultados encontrados se logró a través de las encuestas que el 83% de los estudiantes logra percibir una comunicación efectiva muy alta y, el 29% indica que fue media. A la vez aplicaron modelos, logrando establecer la significancia de ($\chi^2 = 114.803$; $p = 0.000$). Asimismo, Calderón (2020). Estudió que determino reconocer la asociación de la comunicación efectiva en el trabajo en equipo. Trabajo cuantitativo-transversal. Estableció una muestra conformada por 82 trabajadores del departamento de salud. El cuestionario aplicado en la variable 01 conto con 25 interrogantes, dividido en tres dimensiones; y en la variable 02 evaluó el trabajo en equipo, que conto por 25 interrogantes, dividida en tres dimensiones. Como resultado se encontró que un 42.7% tiene una comunicación eficiente en un nivel moderado, el 40.2% posee un nivel deficiente y finalmente un 17.1% posee una percepción eficiente. El Rho Spearman se estableció con un $r = 0,625$ y con un $p=0,000$.

Se describió la base teórica correspondiente al trabajo en equipo

A la vez, Bautista (2017) El autor indica que esta referida a colaborar y cooperar con diferentes con cada grupo o individuo que trabaja de forma conjunta para un logro en común, la misma que implica sinergia de cierta habilidad, conocimiento y esfuerzo individual para lograr cada resultado exitoso.

Tejada (2021) El autor lo describe como colaborar y cooperar de distintos grupos o individuos, los mismos que se reúnen para lograr objetivos comunes, la misma que involucra combinar cierto conocimiento, esfuerzo individual basados en propósitos compartidos.

Fernández (2015) El autor lo describe a aquellos miembros trabajan juntos que se comunican de manera efectiva, se apoyan mutuamente y aprovechan las fortalezas de cada individuo para lograr resultados exitosos, por otro lado, esta colaboración en equipo puede mejorar la productividad, la creatividad, la resolución del problema y una toma de decisiones.

Por otro lado, el autor lo describe como una parte fundamental porque permite que cada grupo de individuos colabore de manera eficiente y coordinada para lograr objetivos comunes. A través del trabajo en equipo, habilidad y fortalezas de cada miembro pueden complementarse entre sí, lo que conduce a resultados más

efectivos y completos de lo que podría lograr cada persona trabajando de manera independiente. (Acosta, 2011)

Al respecto de la importancia del trabajo en equipo Duran (2018) es importante que, en diversos campos, ya sea ambiental, personal, o profesional, es muy importante ya que brinda cooperación coordinando los esfuerzos de diferentes personas en la búsqueda de objetivos comunes de manera efectiva. El propósito radica en muchos aspectos diferentes: complementariedad de cada habilidad, diversificación de cada idea, ser eficiente, motivarse, resolver problemas, aprendizaje continuo, corresponsabilidad y desarrollo de la habilidad social.

Características: Según a ello, Arteaga (2020) indica que está basado en la cooperación conjunta para objetivos comunes. Combina diferentes habilidades para crear una solución innovadora e integral. Comparte la responsabilidad por igual maximizando la eficiencia. Promueve el aprendizaje y crecimiento personal entre los miembros. Logra mejorar la toma de decisión considerando diversa perspectiva y enfoque. Brinda apoyo emocional y aliento en tiempos difíciles. Crear sinergia que mejore el desempeño colectivo. Promueve la comunicación abierta y efectiva entre los participantes. Agiliza las tareas asignando roles específicos. Cultivar una atmósfera con confianza y respeto recíproco. Facilita lograr el éxito de cada meta o proyecto. En definitiva, el trabajo en equipo es una colaboración que armoniza diferentes habilidades para conseguir un mejor resultado.

Asimismo, el autor Quesada y López (2018) describe a la característica conductual a aquellos comportamientos, actitudes y habilidades interpersonales que los miembros del equipo exhiben durante su colaboración. Implica la manera en que se comunican, interactúan y responden emocionalmente dentro del grupo. Estas conductas incluyen la habilidad para escuchar activamente, expresar ideas con claridad, mostrar empatía, resolviendo cada conflicto de forma constructiva y laborando de modo armonioso con los demás. La característica conductual es esencial para mantener un ambiente de trabajo positivo y eficiente, ya que afecta la dinámica de grupo, la cohesión y la capacidad para superar desafíos juntos. Las actitudes abiertas, la disposición para colaborar y el respeto mutuo son aspectos clave de esta característica, contribuyendo al éxito general del equipo y al logro de sus metas.

De acuerdo a Fernández (2022) estableció los tipos de trabajo detallados:

Según criterio temporal: Equipos permanentes: Son aquellos equipos que están preestablecidos por la estructura de la empresa y son componentes esenciales para su funcionamiento y logro de objetivos. Equipos temporales: Corresponden a grupos que se forman en torno a una necesidad o un objetivo específico una vez que se ha satisfecho esa necesidad o se ha alcanzado el objetivo.

Según criterio de formalidad: Equipos formales: Son aquellos equipos que se establecen siguiendo requisitos legales u organizacionales, presentando una estructura y jerarquía preestablecidas para cumplir los fines para los cuales fueron creados. Equipos informales: se forman de manera espontánea y no están sujetos a requisitos formales. Surgen a partir de intereses sociales compartidos entre los miembros y no siempre están alineados con los objetivos empresariales.

Según criterio de finalidad: Equipos de solución de conflictos: Estos equipos se forman con el propósito de abordar y resolver conflictos que puedan surgir en el entorno laboral. Equipos de toma de decisiones: Son grupos encargados de tomar decisiones importantes para la organización. Equipos de producción: Estos equipos se enfocan en llevar a cabo tareas de producción y cumplir con objetivos específicos relacionados con la producción de bienes o servicios.

Según criterio jerárquico: Equipos de jerarquización horizontal: En estos equipos, los miembros tienen un nivel similar de autoridad y se basan en la colaboración y el trabajo en equipo. Equipos de jerarquización vertical: Estos equipos tienen una estructura jerárquica clara, con niveles de autoridad definidos, donde los miembros reportan a superiores jerárquicos. Es importante destacar que estos tipos de equipos son generales y pueden variar según el contexto y la fuente consultada. La clasificación de los equipos de trabajo puede ser amplia y existen otras posibles categorías según diferentes criterios.

Dimensiones: Asimismo, Bautista (2017) Describe a cuatro dimensiones:

Colaboración: esta referida a la acción de trabajar de forma conjunta y cooperativa de los miembros de cada equipo permitiendo que se logre un propósito común. Implicando compartir cada conocimiento, habilidad y recurso, así como coordinar esfuerzos y establecer una comunicación efectiva por cada miembro de los

equipos. La colaboración en el trabajo en equipo logra aprovechar cada perspectiva, experiencia y fortaleza de cada miembro logrando mejores resultados. Al trabajar en colaboración, se logra fomentar sinergia del equipo, llegando a generar una idea innovadora, la resolución efectiva de un problema y la obtención de un mayor rendimiento.

Comunicación: Esta referido a aquel intercambio de información, idea u opiniones y la provisión de retroalimentación entre cada miembro del equipo para una colaboración efectiva y lograr cada objetivo del equipo. Es un proceso para crear una relación eficaz, promoviendo su sinergia e informar y alinear a todos los miembros del equipo. Una comunicación en el trabajo en equipo adopta diferentes maneras, como comunicaciones verbales, escritas y no verbales.

Respeto mutuo: Se refiere a cada actitud y comportamiento del miembro de cada equipo hacia el resto, basado en valorar y reconocer cada cualidad, capacidad, opinión y sentimiento de los individuos del equipo. Implica tratar a los demás con cortesía, empatía, equidad y respeto por su diversidad y perspectivas individuales. Por ello es esencial mantener un ambiente sano, promoviendo colaborar efectivamente el funcionamiento de los equipos.

Nivel de satisfacción: se refiere a aquel grado de felicidad o satisfacción experimentado por cada miembro de los equipos en referencia a su labor, su experiencia laboral y la entidad donde labora. Los niveles de satisfacción pueden modificar en los diversos miembros de los equipos y están influenciados en diversos factores relacionados con el ambiente de trabajo, la relación interpersonal, la condición laboral y el cumplir con la expectativa individual.

A la vez, se detalla cada base teórica de la eficiencia laboral

Eficiencia laboral Según Real Academia Española (2017) esta referida a aquella capacidad de realizar un trabajo o tarea de manera productiva y con un uso optimizado de los recursos disponibles. Implica lograr resultados positivos en un período de tiempo razonable para ello se utiliza una menor proporción de recursos, como el tiempo, esfuerzo, dinero o materiales. La eficiencia laboral está relacionada con la optimización de procesos y la obtención de resultados satisfactorios de manera efectiva y económica. En resumen, se trata de lograr cada objetivo laboral de manera efectiva con cada recurso a disposición.

Según Tapia y Mendoza (2019) esta referida a trabajar con prudencia y eficiencia para lograr resultados satisfactorios con el mínimo de recursos y esfuerzo. Esto incluye la optimización de procesos, la gestión adecuada del tiempo y el uso eficaz de las habilidades y herramientas existentes. Operando eficientemente logramos nuestros objetivos con alta calidad, rapidez, y que se evite desperdicios al maximizar los valores de su labor.

Asimismo, Chiavenato (2019) se refiere a aquella capacidad del empleado y equipo para lograr un resultado óptimo en término de productividad y eficiencia al utilizar menores cantidades de cada recurso ya sea el tiempo, esfuerzo, energía y costo, la eficiencia involucra completar una tarea de manera efectiva y lograr objetivos, minimizar el desperdicio y maximizar todos los recursos disponibles.

Por la tanto la finalidad de la eficiencia laboral, de acuerdo a Drucker, (2016) es aumentar la productividad y la eficiencia organizacional mediante el uso óptimo de cada recurso humano, financiero y material. Al hacerlo, es más probable que las organizaciones alcancen sus objetivos y mantengan un equilibrio de la calidad del trabajo efectuado y el recurso utilizado.

Según Allen (2021) manifiesta que el propósito la creación de sistemas estructurados y confiables para gestionar cada tareas y responsabilidad laboral, el mismo que lograr reducir el estrés, mejorar la productividad y admite a los individuos a concentrarse en efectuar su labor de forma efectiva y sin distracción innecesaria. El enfoque de Allen hacia la eficiencia laboral tiene como objetivo proporcionar claridad mental y concentración a través de una gestión eficaz de cada tarea y compromiso.

Dimensiones: Tapia y Mendoza (2019) establecieron los descritas:

Calidad: esta referida al grado en la que cada producto/servicio o proceso cumple con los requisitos, expectativas y estándares establecidos, para lograr un resultado consistente, confiable y satisfactorio. Busca que se alcance un alto estándar de calidad mediante la mejora continua, la inspección de cada proceso, la prevención de defectos y la satisfacción de necesidad y expectativa de cada cliente.

Tiempo: esta referida a una cantidad que se puede utilizar para lograr la medición o duración de algún evento, actividad o proceso. Respecto a la eficiencia, un factor muy importante es el tiempo en el que se controla la optimización de cada recurso

para conseguir cada resultado deseado en un mínimo del tiempo posible, mientras que el objetivo de la eficiencia es maximizar la producción, los resultados o el rendimiento respecto al tiempo invertido. Gestionar de forma eficaz los tiempos implican la identificación y priorización de cada tarea, estableciendo el plazo y la aplicación de cada técnica u herramienta que optimice los tiempos.

Productividad: logra entenderse como una relación de los insumos utilizados y la cantidad de cada producto o resultado obtenido, por ello esta referido a la capacidad de producir un resultado con una menor cantidad del recurso posible. A la vez, determina la eficiencia utilizada en los recursos alcanzando niveles de producción requeridos, ya que permite evaluar y mejorar la eficiencia de una organización, proyecto o actividad, Al mismo tiempo, se esfuerza por optimizar el uso de los recursos, eliminar el desperdicio, aplicar las mejores prácticas y utilizar las tecnologías existentes para lograr una mejor productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se estableció como aplicado, ya que busca resolver problemas de forma práctica y aborda una cuestión específica, a diferencia del trabajo teórico que busca ampliar el conocimiento sin una aplicación, los trabajos aplicados están enfocados en generar soluciones concretas y prácticas para situaciones concretas. (Concytec, 2018)

3.1.2. Diseño de investigación

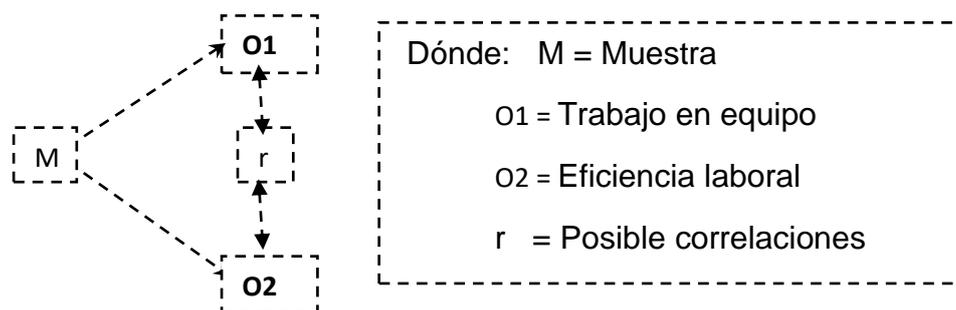
Se presenta el diseño no experimental, el mismo que está referido a enfoques en que cada investigador analiza los fenómenos e acuerdo a lo ocurrido bajo el entorno natural, sin la intervención o manipulación de forma intencionada. En este tipo de diseño, no se establecen condiciones de control o grupos de comparación, sino que se observan y recopilan datos de situaciones ya existentes. (Hernández et al, 2020)

Esta desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, y está basado en recopilar y analizar cada dato numérico y medible que obtenga comprender de manera objetiva del fenómeno y patrón. En este enfoque, se utilizan técnicas estadísticas y matemáticas para cuantificar variables y relaciones entre ellas. El objetivo principal es buscar patrones, tendencias y relaciones a través de números y datos concretos. (Pimienta y de la Orden, 2017)

A la vez, tiene un nivel correlacional, Baena (2017) indica e intenta imaginar una relación entre dos o más variables sin manipular la causa y efecto final. En lugar de controlar variables como en un experimento, se analiza cómo cambian o se relacionan naturalmente en un conjunto de datos. En este tipo de estudio, se calculó un coeficiente de correlación con la finalidad de medir un fuerza y dirección relacionadas a cada variable

Figura 1

Diseño no experimental



3.2. Variables y operacionalización

En referencia a la variable independiente denominada trabajo en equipo, la misma que se estableció bajo el enfoque cuantitativo, se describe de la siguiente manera.

Variable 01: Trabajo en equipo

Definición Conceptual: Bautista (2017) Esta referida a colaborar y cooperar con diferentes con cada grupo o individuo que trabaja de forma conjunta para un logro en común, la misma que implica sinergia de cierta habilidad, conocimiento y esfuerzo individual para lograr cada resultado exitoso.

Definición operacional: El estudio plasmado se logró medir con un instrumento denominado cuestionario, mediante las dimensiones colaboración con los indicadores objetivos y metas, la comunicación con los indicadores soluciones y experiencias, respeto con el indicador comprensión y finalmente la dimensión nivel de satisfacción con el indicador colaboración y reconocimiento.

Escala de medición: Escala Ordinal

En referencia a la variable dependiente denominada eficiencia laboral la misma que conto con un enfoque cuantitativo, y se describe de la siguiente manera.

Variable 02: Eficiencia laboral

Definición Conceptual: Tapia y Mendoza (2019) esta referida a trabajar con prudencia y eficiencia para lograr resultados satisfactorios con el mínimo de recursos y esfuerzo. Esto incluye la optimización de procesos, la gestión adecuada del tiempo y el uso eficaz de las habilidades y herramientas existentes. Operando eficientemente logramos nuestros objetivos con alta calidad y rapidez, evitando desperdicios y maximizando el trabajo.

Definición operacional: El estudio plasmado se logró medir con un instrumento denominado cuestionario, mediante las dimensiones calidad con los indicadores nivel de tarea, nivel de proceso y cumplimiento de objetivo, la dimensión el tiempo con los indicadores tiempos de abastecimiento, tiempo de producción y tiempo de distribución, a la vez, tenemos a la productividad con los indicadores eficiencia de materiales, eficiencia de maquinaria y eficiencia de mano de obra

Escala de medición: Escala Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Es el conjunto completo de cada individuo, objeto, evento o elemento, los mismos que logran compartir ciertas características o atributos comunes y que están siendo considerados para un estudio o análisis. Por ello, la población representa el grupo total sobre el cual se busca obtener información o tomar conclusiones. (Hernández y Mendoza, 2018) Estuvo conformada por la totalidad de 26 trabajadores en la empresa Vidriería de la Rosa E.I.R.-L. Lima.

- Criterios de inclusión: Se llegó a considerar a los trabajadores de la Vidriería de La Rosa E.I.R.L. - Lima.
- Criterios de exclusión: Por otra parte, para este criterio, no se excluyó a ningún trabajador de la Vidriería de La Rosa E.I.R.L.

3.3.2. Muestra

Se le conoce al subconjunto seleccionado de una población más amplia que se elige para representar y estudiar las características y patrones de la población en su conjunto. De acuerdo a ello se llegó a aplicar la muestra censal, considerando a la totalidad de la población determinada. (Quezada, 2019)

3.3.3. Muestreo

Se llegó a establecer al muestreo no probabilístico, el mismo que se le conoce como una de las técnicas de muestreo en la que cada investigador selecciona muestras basadas en algún juicio subjetivo en lugar que se asigne una probabilidad de ser elegido.

3.3.4. Unidad de Análisis

Fue consolidado a los colaboradores de la empresa Vidriería de La Rosa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se estableció a la encuesta. Arias (2020) la describe a aquella herramienta que consiste en realizar interrogantes específicas a grupos de personas con el propósito que se recopile información u opinión de temas particulares. Estas interrogantes pueden ser de forma cerrada o abierta.

Instrumento: Se estableció al cuestionario, diseñado como un instrumento utilizado para la recopilación de cada dato sistemático y estandarizado. Pueden ser impresos

o digitales y tener preguntas de forma cerrada o abierta. El diseño cuidadoso de un cuestionario es esencial para garantizar que las preguntas sean claras, relevantes y que no induzcan respuestas sesgadas. (Ñaupas et al. 2018)

Validez: Se relaciona con la capacidad de una prueba o estudio para medir o demostrar lo que pretende medir o demostrar de manera precisa y confiable. (Guiaja, 2019). En el actual estudio se efectuó por 03 especialistas en la temática

Confiabilidad: referido a las capacidades de obtener resultados consistentes al aplicarse en diversos instantes o por diversos autores, aumentando así la confiabilidad y validez en sus hallazgos. (Sánchez et. al, 2018) En el actual estudio se empleó el programa SPSS a través de a la prueba piloto.

3.5. Procedimientos

Al procedimiento en la investigación se le conoce al conjunto ordenado de acciones o algún paso que se sigue con el fin que se lleve a cabo un trabajo de manera sistemática y confiable, con el propósito de lograr un resultado válido y significativos (Yuno y Urbano, 2020) En primera instancia se solicitó la autorización respectiva a la empresa en estudio, a la vez, se determinó la problemática y se estableció los objetivos e hipótesis, para luego nos ampararnos en otros estudio como artículos y libros en referencias a las variables, a la vez, se elaboró dos cuestionario, posterior a ello, se procedió a validar con el conocido juicio de expertos, y luego se midió la fiabilidad con el alfa de Cronbach cuyos valores obtenidos en la prueba piloto determinaron aplicar los instrumentos .

3.6. Método de análisis de datos

Fuentes y Cremades (2021) indican que es uno de los procesos que se encargan de examinar y comprender la información recopilada en una investigación o estudio. Implica utilizar métodos y técnicas para buscar patrones, relaciones, tendencias y significado en los datos recolectados. Este análisis busca extraer información valiosa y conclusiones significativas a partir de los datos brutos. En el actual trabajo se logró tabular cada dato en el paquete de datos del Excel, posterior a ello se plasmó cada dato el programa denominado SPSS para obtener los resultados según cada objetivo planteado. Por otro lado, mediante la estadística descriptiva e inferencial implica examinar y comprender la información recopilada en una investigación de manera sistemática y significativa. De acuerdo a ello, la estadística

descriptiva se centra en resumir y presentar cada dato de forma que se puedan identificar patrones, tendencias y características claves. Esto puede incluir una medida promedio, mediana, desviación estándar y figuras que ayudan a visualizar la distribución de los datos. (Zacarias y Supo, 2020) A la vez, la estadística inferencial, por otro lado, busca sacar conclusiones y hacer predicciones sobre poblaciones con mayor amplitud, la misma que se realiza basado en una muestra de o dato recopilado, utilizando diversas técnicas en cada hipótesis, determinando verificar si cada diferencia o relación observada en la muestra es significativa y pueden generalizarse a la población completa. (Barrón de Olivares, & D'Aquino, 2020).

3.7. Aspectos éticos

El aspecto ético es fundamental para asegurar que la búsqueda del conocimiento y el avance científico se realicen de manera responsable y respetuosa hacia los participantes, la sociedad y el entorno. Estos aspectos implican consideraciones morales y normativas que guían la conducta de los investigadores. (Ríos, 2017). Entre los considerados en el actual estudio se tiene al Consentimiento informado otorgado por el negocio, asimismo se guardó confidencialidad y privacidad a la unidad de estudio, por otro lado, se estableció Beneficencia, Justicia, Integridad científica, en referencia a la revisión ética se llegó a citar a todos los autores mencionados en el estudio y finalmente cada cita fue referenciada según la norma APA Vers.-7.

IV. RESULTADOS

Seguidamente se lograr una descripción de los resultados según cada objetivo planteado.

Objetivo General: Determinar la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Hi: Si existe relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Ho: No existe relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Tabla 1

Trabajo en equipo vs. Eficiencia

		Eficiencia			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	0,00%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,862** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,00%	7,7%	0,0%	7,7%	
	Optimo	0,00%	7,7%	84,6%	92,3%	
Total		0,00%	15,4%	84,6%	100,0%	

Nota: En la tabla 01, se plasmó el rho Spearman, accediendo a lograr una correlación positiva muy fuerte del trabajo en equipo y eficiencia con un 0,862, según ello se alcanzó a ratificar una relación directa-proporcional de ambas.

Asimismo, para la hipótesis general, se determinó y aplico un sig. Bilateral de 0,00 inferior al 0,05, llegando a determinar seguidamente en el rechazo la denominada H0 y subsiguientemente se logre aceptar Hi, sustentada por el nivel de categorización, donde se concluyó que el trabajo equipo conserva de forma óptima la productividad con el 84.6%.

Para el análisis de la estadística inferencial, se indica que la Vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores debe implementar estrategias para el trabajo en equipo lo que permite que mejore la eficiencia organizacional.

Objetivo Específico 01: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Hi: Existe relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

H₀: No existe relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Tabla 2

Trabajo en equipo vs. Calidad

		Calidad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	0.00%	0.00%	0.00%	0,0%	Rho de Spearman 0,728** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0.00%	7,70%	0,00%	7,7%	
	Optimo	0.00%	0,00%	92,30%	92,3%	
Total		0.00%	7,70%	92,30%	100,0%	

Nota: Se aplicó el rho Spearman, permitiendo lograr una correlación positiva considerable del trabajo en equipo y la calidad del 0,728, según lo descrito se ratifica la asociación directa-proporcional para las mismas.

En la hipótesis 01, se determinó el empleo del rho Spearman, logrando un sig. Bilateral de 0,00 por debajo del 0,05, determinado posteriormente rechazar la conocida H₀ y precedentemente se acepte la Hi, sustentada por el nivel de categorización, finiquitando que el trabajo equipo se asocia de manera óptima con la calidad con un 92.3%.

Al analizar la denominada estadística inferencial, se indica que la Vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores debe optimizar el trabajo en equipo lo que permite que mejore la calidad en la entidad.

Objetivo Específico 02: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Hi: Existe relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

H₀: No existe relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Tabla 3

Trabajo en equipo vs. Tiempo

		Tiempo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,761** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	
	Optimo	0,0%	0,0%	92,3%	92,3%	
Total		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	

Nota: en referencia a la tabla 03, se plasmó el rho Spearman, admitiendo una correlación positiva muy fuerte del trabajo en equipo y el tiempo del 0,761, de acuerdo a ello, se llegó a ratificar una asociación directa-proporcional de ellas.

En la segunda hipótesis, se determinó y plasmo un sig. Bilateral de 0,00 inferior al 0,05, consiguiendo determinar rechazar la denominada H₀ y precedentemente se logre que se acepte la Hi, sustentada en los cruces de porcentaje, determinado que el trabajo equipo se asocia de manera óptima con el tiempo con el 92.3%.

Al analizar la denominada estadística inferencial, se indica que la Vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores debe efectivizar el trabajo en equipo lo que permite que mejore el tiempo en las actividades encomendadas.

Objetivo Específico 03: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Hi: Existe relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

H₀: No existe relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Tabla 4

Trabajo en equipo vs. Productividad

		Productividad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	0,00%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,818** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,00%	7,7%	0,0%	7,7%	
	Optimo	0,00%	15,4%	76,9%	92,3%	
Total		0,00%	23,1%	76,9%	100,0%	

Nota: en referencia a la tabla 4, se aplicó el rho Spearman, permitiendo lograr una correlación positiva muy fuerte del trabajo en equipo y la productividad con un 0,818, según ello se llegó a ratificar la asociación directa-proporcional.

Para la tercera hipótesis, se determinó y un sig. Bilateral de 0,00 inferior a 0,05, fijando consecutivamente el rechazo la denominada H₀ y finalmente se logre aceptar la Hi, sustentada por los cruces de porcentaje, determinado que el trabajo equipo se asocia óptimamente con la productividad con el 76.9%.

Al analizar la estadística inferencial, se indica que la Vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores debe optimizar el trabajo en equipo lo que permite que mejore la productividad empresarial.

V. DISCUSIÓN

Seguidamente se procedió a contrastar cada hallazgo encontrado y se discutió con varios estudios de acuerdo a cada variable planteada.

Para el objetivo general: se aplicó el rho Spearman, permitiendo lograr una correlación positiva muy fuerte de la variable trabajo en equipo y eficiencia del 0,862, según ello se llegó a ratificar una asociación con cada una de ellas, en la hipótesis general, se aplicó un sig. Bilateral de 0,00 inferior al 0,05, llegando a determinar el rechazo de la H0 y definitivamente aceptar la Hi, sustentada a través de los cruces de porcentaje, determinado que el trabajo equipo conserva e influye óptimamente con la productividad con el 84.6%.

Los resultados antes descritos se contrastaron con Rogerio (2019) en México, cuyo propósito del trabajo investigado fue que se analice la asociación del trabajo en equipo y la efectividad en una empresa dedicada al rubro de producción de papel y embalaje. El método estudiando se enfocó en un estudio cuantitativo, por ello se, llegó a establecerse el diseño no experimental, que se logró basar bajo un corte transversal y posteriormente establecer el nivel correlacional. Por otro lado, la investigación llegó a concluir de un vínculo positivo del trabajo en equipo y efectividad. Se llegó a encontrar una alta escala en cada dimensión de la variable 01 de 0,542; 0,554 A la vez, para la variable 02, valores de 0,544 y 0,375, por otro lado, aceptaron la hipótesis alterna debido a la inferioridad al 0,05. Finalmente se desarrolló que tener enfoque al cliente, dirección, comprensión y responsabilidad por los resultados, junto con trabajo en equipo, permitiendo lograr cada objetivo y estrategias organizacionales y resolver problemas de manera efectiva. Esto indica que la empresa es efectiva en sus procesos internos.

El estudio del trabajo en equipo y la eficiencia en una organización se considera importante para aumentar la productividad optimizando la distribución del trabajo y fomentando la cooperación entre los empleados. Esto no solo mejora la calidad del trabajo, sino que también estimula la creatividad e innovación al aprovechar diversas perspectivas. Además, fortalecen la comunicación, reducen la sobrecarga de trabajo en individuos y aumentan la motivación y compromiso del personal. Estos estudios también desarrollan habilidades sociales clave, de comunicación y la resolución de conflictos, y contribuyen a resultados sostenibles y competitividad a largo plazo en las empresas.

En el objetivo E01: se aplicó el rho Spearman, admitiendo lograr una correlación positiva considerable del trabajo en equipo y la calidad del 0,728, según lo descrito se ratifica la asociación directa. En relación a la hipótesis 01, se determinó emplear el rho Spearman, adquiriendo el sig. Bilateral de 0,00 por debajo del 0,05, fijando el rechazo de la H_0 y finalmente aceptar la H_i , sustentada por el nivel de categorización, determinado que el trabajo equipo se asocia óptimamente con la calidad en un 92.3%. Por ello lo antes descrito se contrastaron con Paravic y Lagos (2021) con el artículo cuyo propósito de trabajo fue que se describa la importancia del trabajo en equipo en relación a la calidad de la atención, llegaron a concluir que para que las personas formen parte de las organizaciones, deben tener como estrategia prioritaria trabajar en equipo para ello deben considerar como elemento fundamental elementos como la confianza, compromiso, un buen liderazgo compartido y lograr que exista una descentralización de las jerarquías donde los esfuerzos tengan una responsabilidad en conjunto, lo que permite que se logre los resultados con altos estándares de la calidad de atención.

A la vez, la descrita variable se relaciona con la calidad, por lo que Tapia y Mendoza (2019) esta referida a trabajar con prudencia y eficiencia para lograr resultados satisfactorios con el mínimo de recursos y esfuerzo. Esto incluye la optimización de procesos, la gestión adecuada del tiempo y el uso eficaz de las habilidades y herramientas existentes. Operando eficientemente logramos nuestros objetivos con alta calidad y rapidez, evitando desperdicios y maximizando el trabajo. De acuerdo lo remarcado líneas arriba, se interpreta lo importante de estos estudios no solo porque el trabajo en equipo mejora la eficiencia y la calidad, sino porque fortalece su posicionamiento competitivo en el mercado, generando confianza en el mercado y creando un ambiente de trabajo más satisfactorio para los empleados, lo que contribuye al éxito sostenible.

En el objetivo E02: se consiguió establecer un rho Spearman, permitiendo lograr una correlación positiva muy fuerte del trabajo en equipo y el tiempo con un 0,761, de acuerdo a ello, se llegó a ratificar una asociación para ellas. En la segunda hipótesis, se logro el sig. Bilateral de $0,00 < 0,05$, consiguiendo determinar rechazar la H_0 y finalmente acepta la H_i , sustentada por los cruces de porcentaje, fijando que el trabajo equipo se asocia de manera óptima con el tiempo con un 92.3%. Los

resultados antes descritos se contrastaron con Acosta (2011). En donde el autor describe que el trabajar en equipo es fundamental porque permite que un grupo de individuos colabore de manera eficiente y coordinada para lograr objetivos comunes. A través del trabajo en equipo, la habilidad y fortalezas de los miembros pueden complementarse entre sí, lo que conduce a resultados más efectivos y completos de lo que podría lograr cada persona trabajando de manera independiente.

Asimismo, esta variable está muy relacionada con el tiempo, el mismo que es descrito por Tapia y Mendoza (2019) esta referida a una cantidad que se puede utilizar para lograr la medición o duración de algún evento, actividad o proceso. Respecto a la eficiencia, un factor muy importante es el tiempo en el que se controla la optimización de cada recurso para conseguir cada resultado deseado en un mínimo del tiempo posible, mientras que el objetivo de la eficiencia es maximizar la producción, los resultados o el rendimiento respecto al tiempo invertido. Gestionar de forma eficaz los tiempos implican la identificación y priorización de cada tarea, estableciendo el plazo y la aplicación de cada técnica u herramienta que optimice los tiempos. En resumen se puede interpretar la importancia de los estudios del trabajo en equipo y el tiempo ya que una gestión eficiente del tiempo es esencial para cumplir con los plazos establecidos en proyectos y entregas, por ello es vital satisfacer a cada cliente, por otro lado la optimización del tiempo conduce a una mejor utilización de los recursos, lo que puede resultar en ahorros significativos para la empresa, como una mayor eficiencia en la asignación de personal y una disminución de los costos operativos.

En el objetivo específico 03: se consiguió establecer el rho Spearman, permitiendo lograr una correlación positiva muy fuerte del trabajo en equipo y la productividad del 0,818, según ello se llegó a ratificar la asociación para ellas. Para la tercera hipótesis, se logro el sig. Bilateral de $0,00 < 0,05$, concluyendo rechazar la H_0 y definitivamente aceptar H_i , sustentada por el nivel de categorización, fijando que el trabajo equipo se asocia óptimamente con la productividad con un 76.9%. Lo plasmado antes descrito se contrastaron con Duran (2018) es importante que, en diversos campos, ya sea ambiental, personal, o profesional, es muy importante ya

que brinda cooperación coordinando los esfuerzos de diferentes personas en la búsqueda de objetivos comunes de manera efectiva.

El propósito radica en muchos aspectos diferentes: complementariedad de cada habilidad, resolución al problema, aprendizaje continuo, corresponsabilidad y desarrollo de la habilidad social. Por ello precedentemente la variable se relaciona con la productividad, el mismo que es descrito por Tapia y Mendoza (2019) logra entenderse como una relación de los insumos utilizados y la cantidad de cada producto o resultado obtenido, por ello esta referido a la capacidad de producir un resultado con una menor cantidad del recurso posible. A la vez, determina la eficiencia utilizada en los recursos alcanzando niveles de producción requeridos, ya que permite evaluar y mejorar la eficiencia de una organización, proyecto o actividad, Al mismo tiempo, se esfuerza por optimizar el uso de los recursos, eliminar el desperdicio, aplicar las mejores prácticas y utilizar las tecnologías existentes para lograr una mejor productividad. Finalmente se puede interpretar que los estudios sobre trabajo en equipo y la atención a la dimensión de productividad son fundamentales para optimizar la eficiencia empresarial, a la vez, permite lograr un aumento permitiendo que se satisfaga al cliente y empleado, lo que contribuye al éxito a largo plazo de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación al objetivo general, se consiguió determinar con el rho Spearman de una existente correlación positiva muy fuerte del trabajo en equipo y eficiencia, el mismo que se plasmó con el $\rho = 0,862$, corroborando una asociación para las mismas.

Segunda: En relación al objetivo 01, se determinó de una existente correlación positiva considerable del trabajo en equipo y la dimensión calidad, el mismo que se plasmó con el $\rho = 0,728$, corroborando una relación directa-proporcional.

Tercera: En relación al objetivo 02, se logró determinar de una existente correlación positiva muy fuerte del trabajo en equipo y la dimensión tiempo, consiguiendo el $r = 0,761$, corroborando una relación directa y proporcional para las mismas.

Cuarta: En referencia al objetivo 03, se llegó a determinar de una existente correlación positiva muy fuerte del trabajo en equipo y la dimensión productividad, consiguiendo un $\rho = 0,818$, corroborando una asociación directa-proporcional para ambas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A nivel general, se recomienda al responsable de la Vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores implementar estrategias de trabajo en equipo, basados en la estandarización de procesos, detallados para todas las etapas de la prestación de servicio, la misma que ayudara a minimizar errores y la optimización de los procesos, así como la organización de equipos de trabajo multifuncionales donde los empleados puedan colaborar en diversas tareas permitiendo mejorar la eficiencia empresarial.

Segunda: Se recomienda a los responsables de la Vidriera, elaborar un plan de capacitación para la mejora del trabajo en equipo, basados en capacitaciones técnicas y procesos específicos relacionados con la manipulación, de los insumos utilizados, garantizando que cada empleado tenga el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo de manera eficiente, brindando productos de calidad a cada cliente.

Tercera: se recomienda a los responsables de la Vidriera, formular estrategias de trabajo en equipo, basados en la automatización de la tecnología y maquinaria, permitiendo agilizar los procesos repetitivos y reducir la dependencia de la mano de obra manual, la misma que ayudara a minimizar el tiempo de elaboración de un producto, generando fidelidad por parte del cliente.

Cuarta: se recomienda a los responsables de la Vidriera, ejecutar estrategias de trabajo en equipo, basados en la implementación de horarios rotativos, garantizando una operación continua de los equipos y permitiendo reducir el tiempo de inactividad, por otro lado se requiere organizar equipos de trabajo multifuncionales donde cada empleado con experiencia y habilidad pueda colaborar en procesos sensibles, promoviendo la flexibilidad y eficiencia en la producción y por ende mejorar su productividad.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011) *Trabajo en equipo*. ESIC Editorial
- Alvarado, D. (2021). Benefits of teamwork during academic training between health areas. *Revista Científica*, 6(20), 311–326. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.17.311-326>
- Audiffred, V. & Leiton, Z. (2023). Interprofessional collaboration: nursing moving towards teamwork in the care of the elderly. *Salud Uninorte*, 39(3), págs. 901–915. <https://doi.org/10.14482/sun.39.03.700.468>
- Arteaga, A. (2020). *Eficiencia en el trabajo: Los 5 secretos para subir de nivel y destacar en el campo laboral*. Independently published.
- Allen, D. (2021). *Organízate con eficacia - Cuaderno de trabajo: 10 acciones para aumentar la productividad sin estrés*. Editorial Empresa Activa. https://pqs.pe/wp-content/uploads/2021/03/organizate_con_eficacia.pdf
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración*. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577. https://www.academia.edu/69034600/Proyecto_de_Tesis_Gu%C3%ADa_para_la_Elaboraci%C3%B3n_compressed
- Asiu, M. (2018). *Aplicación del método de trabajo en equipo para mejorar el rendimiento académico de estudiantes de la Institución Educativa Secundaria "San Pablo" Pacorac-Lambayeque, 2017* (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque, Perú. <https://hdl.handle.net/20>
- Bautista, J, (2017) *Como transformar un grupo en un equipo*, Editorial Argentina. <https://books.google.com.pe/books?id=UYM7DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj06PD-2vLvAhXkmOAKHTtQAQc4FBDrATAEegQIBhAB#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria
- Barrón de Olivares, V., & D'Aquino, M. (2020). *Proyectos y metodologías de la investigación*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaupt/titulos/160000>

- Calderón, L. (2020). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería del Hospital III Suarez Angamos, Miraflores, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52943?localeattribute=e>
- Chávez, E. & Rodríguez. L. (2018), Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*. Vol. XIII, No. 15.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayopedagogicos/article/view/10645/13202>.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento*. McGraw-Hill Interamericana.
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* - reglamento Renacyt.:
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Druker, P. (2016). *las 5 claves de Peter Drucker: el liderazgo que marca la diferencia*. Editorial Bresca. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-siglo-21/grupo-y-liderazgo/las-5-claves-de-peter-drucker-el-liderazgo-que-marca-la-diferencia-peter-f-drucker/9922708>
- Duran, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial. Elearning S.L.
https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_en_equipo/GG12DwAAQB-AJ?hl=es&gbpv=1&dq=trabajo+en+equipo&printsec=frontcover
- Fernández, M, (2015) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*, Ediciones Paraninfo, S.A,
<https://books.google.com.pe/books?id=bObxCAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+empresarial&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjkhq2qYPwAhXYppUCHU-0Ax0Q6AEwBnoEAcQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20empresarial&f=false>
- Fernández, M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones Paraninfo.
https://www.google.com.pe/books/edition/Comunicaci%C3%B3n_efectiva_y_

trabajo_en_equi/KYZ3EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=trabajo+en+equipo&rintsec=frontcover

- Fuentes, J. & Cremades, R. (2021). *Cómo escribir un trabajo de fin de máster*. Editorial síntesis.
- George, R. Gámez, Y. Matos, D. González, I. Labori, R. & Guevara, F. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*. *INFODIR*. núm. 35. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/html/index.html>
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.
- Hernández, R., Baptista, M. & Fernández, C. (2020). *Metodología de la investigación*, (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Education
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. MCGRAW-HILL.
- Heredia, V. S, & Sullca, P.J. (2022). Communication, teamwork, and organizational commitment in public universities. *Revista Venezolana de Gerencia* , 27(8), págs. 926–938. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Jaramillo, B., & Quintero, S. (2021). Working in teams: multiple perspectives on collaborative and cooperative work. *Educación Y Humanismo*, 23(41). <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>
- Langemeier, M. R. (2018). Labor Efficiency and Productivity Benchmarks. *Journal of the American Society of Farm Managers & Rural Appraisers*. 2018, p17-28. 12p. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9c680b6b-4454-4a6c-8d89-519778b9e024%40redis&bdata=Jmxxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=129935698&db=bth>
- López, M.-Á. Muñoz, F.J. & Domínguez, R. (2023). El trabajo en equipo como habilidad esencial en el periodismo de datos. *Endoxa* , 16(2), pag.. 45–56. <https://doi.org/10.54886/ibersid.v16i2.4806>
- Lumenta, D. B., Sendlhofer, G., Pregartner, G., Hart, M., Tiefenbacher, P., Kamolz, L. P., & Brunner, G. (2019). Quality of teamwork in multidisciplinary cancer

- team meetings: A feasibility study. *PloS one*, 14(2), e0212556.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212556>
- Maisy, M. (2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital humano*. Universidad Nacional de San Martín. Argentina.
<https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/968>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis*. Ediciones de la U.
<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Paravic, T. & Lagos, M. (2021). Teamwork and health care quality. *Ciencia y enfermería*, 27, 41. <https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida*. Pearson educación.
- Polar, J. (2021). *Comunicación Efectiva en el Trabajo en Equipo de los Estudiantes de la Facultad de Odontología de una Universidad Privada, Lima, 2021*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74917>
- Quezada, N. (2019). *Metodología de la investigación*. Editorial Macro.
<https://es.scribd.com/document/480438713/Metodologia-de-la-investigacion-Nel-Quezada-Lucio-www-FreeLibros-org-pdf#>
- Quesada, E. & López, F. (2018). *Administración pública y gestión sanitaria*. Editorial. Ediciones.
https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_p%C3%BAblica_y_gesti%C3%B3n_sani/7sRUDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=trabajo+en+equipo,+caracteristicas&pg=PA118&printsec=frontcover
- Romani, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2019). Teamwork and job satisfaction in nurses at the Ventanilla Hospital. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165–170.
<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rogério, S. (2019). *Análisis de la relación entre el trabajo en equipo y la efectividad organizacional en una empresa productora de papel y embalaje de Morelos*.

Universidad Autónoma Del Estado De Morelos. México.
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2431/ROTSPN02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sánchez, H. Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Peru. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Tejada, Y. (2021) Trabajo en equipo. Issuu.
https://issuu.com/tejeda28/docs/dius_ysabel_tejeda_f_-_trabajo_en_equipo
- Tapia, C., & Mendoza, S. (2019). *Fundamentos de auditoría: Aplicación práctica de las normas internacionales de auditoría*. IMPC Editorial
- Topic, E., Cehić, M. & Belingar, R. (2023). Through self-leadership and followership to shared leadership: a paradigm for effective virtual teamworking. *Dynamic Relationships Management Journal*. Volume 12, Issue 1, Pages 73 - 86. Doi:10.17708/DRMJ.2023.v12n01a05
- Vásquez, M. (2019). *Desarrollo de un instrumento de medición de las variables que inciden en las diferencias del rendimiento de equipos de trabajo del modelo de Marcial Losada*. (Tesis pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Lima.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/145560>
- Yuni, J.; & Urbano, C. (2020). *Metodología y técnicas para Investigar: recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica*; Editorial Brujas
- Zacarias, H. & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: para las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Editorial Amazon Digital Services LLC - KDP Print US, 2020

ANEXOS

Anexo 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁: Si existe relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023</p> <p>H₀: No existe relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023</p>	Trabajo en equipo	<p>Colaboración</p> <p>Comunicación</p> <p>Respeto</p> <p>Nivel de satisfacción</p>	<p>- Objetivos</p> <p>- Metas</p> <p>- Soluciones</p> <p>- Experiencias</p> <p>- Comprensión</p> <p>- Colaboración</p> <p>- Reconocimientos</p>	<p>Tipo de Inv.</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Inv.</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>correlacional</p> <p>Población:</p> <p>Totalidad de trabajades</p> <p>Muestra:26</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p>

<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Hi: Existe relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023; H₀: No existe relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023</p> <p>Hi: Existe relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023; H₀: No existe relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023</p> <p>Hi: Existe relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023; H₀: No existe relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023</p>	<p>Eficiencia laboral</p>	<p>Calidad</p> <p>Tiempo</p> <p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de tareas de procesos - Cumplimiento de objetivos - Tiempos de abastecimiento - Tiempo de producción - Tiempo de distribución - Eficiencia de materiales - Eficiencia de maquinaria - Eficiencia de mano de obra 	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>
---	--	--	----------------------------------	---	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en Equipo	Bautista, (2017). Indica que el trabajo en equipo se refiere a la colaboración y cooperación de un grupo de personas que trabajan juntas para lograr un objetivo común, la misma que involucra una sinergia de habilidades, conocimientos y esfuerzos individuales para alcanzar resultados exitosos.	El actual estudio se medirá a través del instrumento conocido como cuestionario, mediante las dimensiones colaboración, comunicación, respeto, y nivel de satisfacción.	Colaboración	Objetivos	Ordinal
				Metas	
			Comunicación	Soluciones	
				Experiencias	
			Respeto	Comprensión	
Colaboración					
Nivel de satisfacción	Reconocimientos				

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Eficiencia laboral	Tapia y Mendoza, (2019) esta referida a la elaboración del trabajo de manera inteligente y efectiva, logrando resultados satisfactorios con la menor cantidad de recursos y esfuerzo posible. Implica optimizar procesos, administrar el tiempo de manera adecuada y hacer un uso eficiente de las habilidades y herramientas disponibles.	El actual estudio se medirá a través del instrumento conocido como cuestionario, mediante las dimensiones calidad, tiempo y productividad	Calidad	Nivel de tareas	Ordinal
				Nivel de procesos	
				Cumplimiento de objetivos	
			Tiempo	Tiempos de abastecimiento	
				Tiempo de producción	
				Tiempo de distribución	
			Productividad	Eficiencia de materiales	
				Eficiencia de maquinaria	
				Eficiencia de mano de obra	

Anexo 2

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA LABORAL

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023" Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

TRABAJO EN EQUIPO	TA	A	I	D	TD
COLABORACION	5	4	3	2	1
Objetivos					
1. ¿En la empresa existe un trabajo en conjunto para lograr objetivos propuestos?					
2. ¿Consideras que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?					
3. ¿El jefe inmediato informa de los objetivos de la empresa?					
Metas					
4. ¿Considera usted que las metas institucionales reflejan sus intereses?					
5. ¿La empresa fomenta el trabajo en equipo entre compañeros?					
6. ¿Los resultados obtenidos son los esperados por la empresa?					
COMUNICACION					
Soluciones					
7. ¿Comunica a su jefe inmediato alguna duda, inquietud, o idea que desee expresar acerca de sus funciones que realiza?					
Experiencias					

8. ¿Existe una comunicación efectiva y amigable con mi jefe inmediato?					
9. ¿La comunicación entre usted y sus compañeros y la mas idónea para el trabajo?					
RESPECTO MUTUO					
Comprensión					
10. ¿Considera que su jefe inmediato comprende sus aportes al momento de expresar alguna opinión?					
11. ¿Comprende las tareas establecidas por su jefe inmediato?					
12. ¿Existe un respeto mutuo entre jefe inmediato y compañero de trabajo?					
Colaboración					
13. ¿Existe apoyo entre compañeros de trabajo al realizar las tareas diarias?					
14. ¿El jefe inmediato incentiva el trabajo en equipo entre compañeros de trabajo?					
15. ¿ El jefe inmediato retribuye las labores adicionales en el área de trabajo?					
NIVEL DE SATISFACCIÓN					
Reconocimientos					
16. ¿Recibo el reconocimiento por mi buena labor por parte de mi jefe inmediato?					
17. ¿Considera que su experiencia con la empresa es satisfactoria y gratificante?					
18. ¿Considera que es satisfactorio laborar en esta empresa?					
EFICIENCIA					
Calidad					
	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Nivel de tareas					
19. ¿Las tareas asignadas a los trabajadores son claros y precisos?					
20. ¿Consideras que los trabajadores realizan producto de calidad para el cliente?					

Nivel de procesos					
21. ¿Los procesos de trabajo en la institución se encuentran definidos?					
22. ¿La empresa tiene un manual de procedimiento establecidos para la realización de sus actividades diarias?					
Cumplimiento de objetivos					
23. ¿Los objetivos que se plantea la empresa se cumplen conforme se ha estipulado?					
24. ¿Considera que los trabajadores cumplen con entregar los productos en el tiempo establecido por el cliente?					
Tiempo	TA	A	I	D	TD
Tiempo de abastecimiento	5	4	3	2	1
25. ¿Los tiempos de abastecimiento de productos de la empresa se da conforme se ha programado?					
26. ¿La empresa abastece con los insumos requeridos para elaborar las actividades diarias?					
Tiempo de producción					
27. ¿Los tiempos asignados de trabajo, son suficientes para cumplir con las entregas programadas?					
Tiempo de distribución					
28. ¿Los tiempos requeridos desde que el área o usuario lo solicita, es el adecuado?					
Productividad	TA	A	I	D	TD
Eficiencia de materiales	5	4	3	2	1
29. ¿El manejo de materiales, insumos de la empresa se da de manera eficiente?					
30. ¿Los trabajadores optimizan el trabajo y recursos para el cumplimiento de los objetivos?					
Eficiencia de maquinaria					
31. ¿El manejo de instrumentos o equipos de software se realiza siempre por un profesional calificado?					
Eficiencia de mano de obra					
32. ¿Los trabajadores son capacitados constantemente para mejorar sus actividades en la institución?					

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Villanueva Villacorta Jorge Robinson	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración – MBA Administración de Negocios	
Institución donde labora:	PNAE QALIWARMA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autor:	Lozano Nación Adrián Quinto
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	5.- Totalmente de acuerdo 4.- De acuerdo 3.- Indiferente 2.- Desacuerdo 1.- Totalmente de desacuerdo



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Villanueva Villacorta Jorge Robinson	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración – MBA Administración de Negocios	
Institución donde labora:	PNAE QALIWARMA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autor:	Lozano Nación Adrián Quinto
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	5.- Totalmente de acuerdo 4.- De acuerdo 3.- Indiferente 2.- Desacuerdo 1.- Totalmente de desacuerdo

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023, Elaborado por Lozano Nación Adrián Quinto en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



Dimensiones del instrumento: Variable 1 -Trabajo en equipo (Colaboración, Comunicación, Respeto y Nivel de satisfacción)

- Primera dimensión: Colaboración
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador objetivo y metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	¿En la empresa existe un trabajo en conjunto para lograr objetivos propuestos? 2. ¿Consideras que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa? 3. ¿El jefe inmediato informa de los objetivos de la empresa?	4	4	4	
Metas	¿Considera usted que las metas institucionales reflejan sus intereses? ¿La empresa fomenta el trabajo en equipo entre compañeros? ¿Los resultados obtenidos son los esperados por la empresa?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador soluciones y experiencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones	¿Comunica a su jefe inmediato alguna duda, inquietud, o idea que desee expresar acerca de sus funciones que realiza?	4	4	4	
Experiencias	¿Existe una comunicación efectiva y amigable con mi jefe inmediato? ¿La comunicación entre usted y sus compañeros y la más idónea para el trabajo?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Respeto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicar comprensión y colaboración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión	¿Considera que su jefe inmediato comprende sus aportes al momento de expresar alguna opinión? ¿Comprende las tareas establecidas por su jefe inmediato? ¿Existe un respeto mutuo entre jefe inmediato y compañero de trabajo?	4	4	4	
Colaboración	¿Existe apoyo entre compañeros de trabajo al realizar las tareas diarias? ¿El jefe inmediato incentiva el trabajo en equipo entre compañeros de trabajo? ¿El jefe inmediato retribuye las labores adicionales en el área de trabajo?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Nivel de satisfacción
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos	¿Recibo el reconocimiento por mi buena labor por parte de mi jefe inmediato? ¿Considera que su experiencia con la empresa es satisfactoria y gratificante? ¿Considera que es satisfactorio laborar en esta empresa?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2, Eficiencia laboral (Calidad, tiempo y productividad)

- Primera dimensión: Calidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores nivel de tareas, nivel de procesos y cumplimiento de objetivos



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de tareas	¿Las tareas asignadas a los trabajadores son claras y precisas? ¿Consideras que los trabajadores realizan producto de calidad para el cliente?	4	4	4	
Nivel de procesos	¿Los procesos de trabajo en la institución se encuentran definidos? ¿La empresa tiene un manual de procedimiento establecidos para la realización de sus actividades diarias?	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	¿Los objetivos que se plantea la empresa se cumplen conforme se ha estipulado? ¿Considera que los trabajadores cumplen con entregar los productos en el tiempo establecido por el cliente?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Tiempo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar los indicadores, tiempo de abastecimiento, tiempo de producción y tiempo de distribución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de abastecimiento	¿Los tiempos de abastecimiento de productos de la empresa se da conforme se ha programado? ¿La empresa abastece con los insumos requeridos para elaborar las actividades diarias?	4	4	4	
Tiempo de producción	¿Los tiempos asignados de trabajo, son suficientes para cumplir con las entregas programadas?	4	4	4	
Tiempo de distribución	¿Los tiempos requeridos desde que el área o usuario lo solicita, es el adecuado?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Identificar los indicadores, eficiencia de materiales, eficiencia de maquinaria y eficiencia de mano de obra

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia de materiales	¿El manejo de materiales, insumos de la empresa se da de manera eficiente? ¿Los trabajadores optimizan el trabajo y recursos para el cumplimiento de los objetivos?	4	4	4	
Eficiencia de maquinaria	¿El manejo de instrumentos o equipos de software se realiza siempre por un profesional calificado?	4	4	4	
Eficiencia de mano de obra	¿Los trabajadores son capacitados constantemente para mejorar sus actividades en la institución?	4	4	4	

DNI: 40226875
Teléfono: 922266670


Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ramos Farroñan Emma Verónica
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración – Dra. En ciencias de la Educación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autor:	Lozano Nación Adrián Quinto
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	5.- Totalmente de acuerdo 4.- De acuerdo 3.- Indiferente 2.- Desacuerdo 1.- Totalmente de desacuerdo



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">- Colaboración- Comunicación- Respeto- Nivel de satisfacción	Bautista, (2017). Indica que el trabajo en equipo se refiere a la colaboración y cooperación de un grupo de personas que trabajan juntas para lograr un objetivo común, la misma que involucra una sinergia de habilidades, conocimientos y esfuerzos individuales para alcanzar resultados exitosos.
Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none">- Calidad- Tiempo- Productividad	Tapia y Mendoza, (2019) esta referida a la elaboración del trabajo de manera inteligente y efectiva, logrando resultados satisfactorios con la menor cantidad de recursos y esfuerzo posible. Implica optimizar procesos, administrar el tiempo de manera adecuada y hacer un uso eficiente de las habilidades y herramientas disponibles.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023, Elaborado por Lozano Nación Adrián Quinto en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



Dimensiones del instrumento: Variable 1 -Trabajo en equipo (Colaboración, Comunicación, Respeto y Nivel de satisfacción)

- Primera dimensión: Colaboración
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador objetivo y metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	¿En la empresa existe un trabajo en conjunto para lograr objetivos propuestos? 2. ¿Consideras que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa? 3. ¿El jefe inmediato informa de los objetivos de la empresa?	4	4	4	
Metas	¿Considera usted que las metas institucionales reflejan sus intereses? ¿La empresa fomenta el trabajo en equipo entre compañeros? ¿Los resultados obtenidos son los esperados por la empresa?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador soluciones y experiencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones	¿Comunica a su jefe inmediato alguna duda, inquietud, o idea que desee expresar acerca de sus funciones que realiza?	4	4	4	
Experiencias	¿Existe una comunicación efectiva y amigable con mi jefe inmediato? ¿La comunicación entre usted y sus compañeros y la más idónea para el trabajo?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Respeto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicar comprensión y colaboración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión	¿Considera que su jefe inmediato comprende sus aportes al momento de expresar alguna opinión? ¿Comprende las tareas establecidas por su jefe inmediato? ¿Existe un respeto mutuo entre jefe inmediato y compañero de trabajo?	4	4	4	
Colaboración	¿Existe apoyo entre compañeros de trabajo al realizar las tareas diarias? ¿El jefe inmediato incentiva el trabajo en equipo entre compañeros de trabajo? ¿El jefe inmediato retribuye las labores adicionales en el área de trabajo?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Nivel de satisfacción
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos	¿Recibo el reconocimiento por mi buena labor por parte de mi jefe inmediato? ¿Considera que su experiencia con la empresa es satisfactoria y gratificante? ¿Considera que es satisfactorio laborar en esta empresa?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2, Eficiencia laboral (Calidad, tiempo y productividad)

- Primera dimensión: Calidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores nivel de tareas, nivel de procesos y cumplimiento de objetivos



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de tareas	¿Las tareas asignadas a los trabajadores son claras y precisos? ¿Consideras que los trabajadores realizan producto de calidad para el cliente?	4	4	4	
Nivel de procesos	¿Los procesos de trabajo en la institución se encuentran definidos? ¿La empresa tiene un manual de procedimiento establecidos para la realización de sus actividades diarias?	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	¿Los objetivos que se plantea la empresa se cumplen conforme se ha estipulado? ¿Considera que los trabajadores cumplen con entregar los productos en el tiempo establecido por el cliente?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Tiempo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar los indicadores, tiempo de abastecimiento, tiempo de producción y tiempo de distribución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de abastecimiento	¿Los tiempos de abastecimiento de productos de la empresa se da conforme se ha programado? ¿La empresa abastece con los insumos requeridos para elaborar las actividades diarias?	4	4	4	
Tiempo de producción	¿Los tiempos asignados de trabajo, son suficientes para cumplir con las entregas programadas?	4	4	4	
Tiempo de distribución	¿Los tiempos requeridos desde que el área o usuario lo solicita, es el adecuado?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Identificar los indicadores, eficiencia de materiales, eficiencia de maquinaria y eficiencia de mano de obra

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia de materiales	¿El manejo de materiales, insumos de la empresa se da de manera eficiente? ¿Los trabajadores optimizan el trabajo y recursos para el cumplimiento de los objetivos?	4	4	4	
Eficiencia de maquinaria	¿El manejo de instrumentos o equipos de software se realiza siempre por un profesional calificado?	4	4	4	
Eficiencia de mano de obra	¿Los trabajadores son capacitados constantemente para mejorar sus actividades en la institución?	4	4	4	

DNI: 40545530

Teléfono: 979655045



.....
 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
 CLAB-UP 15066 - Región Lambayeque
 JUEZ - EXPERTO

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	García Yovera Abraham José		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano*		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autor:	Lozano Nación Adrián Quinto
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	5.- Totalmente de acuerdo 4.- De acuerdo 3.- Indiferente 2.- Desacuerdo 1.- Totalmente de desacuerdo



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	García Yovera Abraham José	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano*	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autor:	Lozano Nación Adrián Quinto
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	5.- Totalmente de acuerdo 4.- De acuerdo 3.- Indiferente 2.- Desacuerdo 1.- Totalmente de desacuerdo



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">- Colaboración- Comunicación- Respeto- Nivel de satisfacción	Bautista, (2017). Indica que el trabajo en equipo se refiere a la colaboración y cooperación de un grupo de personas que trabajan juntas para lograr un objetivo común, la misma que involucra una sinergia de habilidades, conocimientos y esfuerzos individuales para alcanzar resultados exitosos.
Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none">- Calidad- Tiempo- Productividad	Tapia y Mendoza, (2019) esta referida a la elaboración del trabajo de manera inteligente y efectiva, logrando resultados satisfactorios con la menor cantidad de recursos y esfuerzo posible. Implica optimizar procesos, administrar el tiempo de manera adecuada y hacer un uso eficiente de las habilidades y herramientas disponibles.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023, Elaborado por Lozano Nación Adrián Quinto en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Variable 1 -Trabajo en equipo (Colaboración, Comunicación, Respeto y Nivel de satisfacción)

- Primera dimensión: Colaboración
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador objetivo y metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	¿En la empresa existe un trabajo en conjunto para lograr objetivos propuestos? 2. ¿Consideras que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa? 3. ¿El jefe inmediato informa de los objetivos de la empresa?	4	4	4	
Metas	¿Considera usted que las metas institucionales reflejan sus intereses? ¿La empresa fomenta el trabajo en equipo entre compañeros? ¿Los resultados obtenidos son los esperados por la empresa?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador soluciones y experiencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciones	¿Comunica a su jefe inmediato alguna duda, inquietud, o idea que desee expresar acerca de sus funciones que realiza?	4	4	4	
Experiencias	¿Existe una comunicación efectiva y amigable con mi jefe inmediato? ¿La comunicación entre usted y sus compañeros y la más idónea para el trabajo?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Respeto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicar comprensión y colaboración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión	¿Considera que su jefe inmediato comprende sus aportes al momento de expresar alguna opinión?	4	4	4	
	¿Comprende las tareas establecidas por su jefe inmediato?				
	¿Existe un respeto mutuo entre jefe inmediato y compañero de trabajo?				
Colaboración	¿Existe apoyo entre compañeros de trabajo al realizar las tareas diarias?	4	4	4	
	¿El jefe inmediato incentiva el trabajo en equipo entre compañeros de trabajo?				
	¿El jefe inmediato retribuye las labores adicionales en el área de trabajo?				

- Cuarta dimensión: Nivel de satisfacción
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos	¿Recibo el reconocimiento por mi buena labor por parte de mi jefe inmediato?	4	4	4	
	¿Considera que su experiencia con la empresa es satisfactoria y gratificante?				
	¿Considera que es satisfactorio laborar en esta empresa?				

Dimensiones del instrumento: Variable 2, Eficiencia laboral (Calidad, tiempo y productividad)

- Primera dimensión: Calidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores nivel de tareas, nivel de procesos y cumplimiento de objetivos



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de tareas	¿Las tareas asignadas a los trabajadores son claros y precisos?	4	4	4	
	¿Consideras que los trabajadores realizan producto de calidad para el cliente?				
Nivel de procesos	¿Los procesos de trabajo en la institución se encuentran definidos?	4	4	4	
	¿La empresa tiene un manual de procedimiento establecidos para la realización de sus actividades diarias?				
Cumplimiento de objetivos	¿Los objetivos que se plantea la empresa se cumplen conforme se ha estipulado?	4	4	4	
	¿Considera que los trabajadores cumplen con entregar los productos en el tiempo establecido por el cliente?				

- Segunda dimensión: Tiempo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar los indicadores, tiempo de abastecimiento, tiempo de producción y tiempo de distribución

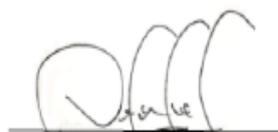
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de abastecimiento	¿Los tiempos de abastecimiento de productos de la empresa se da conforme se ha programado?	4	4	4	
	¿La empresa abastece con los insumos requeridos para elaborar las actividades diarias?				
Tiempo de producción	¿Los tiempos asignados de trabajo, son suficientes para cumplir con las entregas programadas?	4	4	4	
Tiempo de distribución	¿Los tiempos requeridos desde que el área o usuario lo solicita, es el adecuado?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Identificar los indicadores, eficiencia de materiales, eficiencia de maquinaria y eficiencia de mano de obra

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia de materiales	¿El manejo de materiales, insumos de la empresa se da de manera eficiente? ¿Los trabajadores optimizan el trabajo y recursos para el cumplimiento de los objetivos?	4	4	4	
Eficiencia de maquinaria	¿El manejo de instrumentos o equipos de software se realiza siempre por un profesional calificado?	4	4	4	
Eficiencia de mano de obra	¿Los trabajadores son capacitados constantemente para mejorar sus actividades en la institución?	4	4	4	

DNI:80270538

Teléfono: 979405778



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

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

FIABILIDAD

Escala: Trabajo en equipo

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	26	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	26	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	18

Escala: Eficiencia Laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	26	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	26	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	14

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo En Equipo	,239	26	,001	,855	26	,002
Eficiencia	,133	26	,200*	,924	26	,057

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Hernández y Fernández(2018)

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: "Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023"

Investigador (a) (es): Adrian Quinto Lozano Nación

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Marketing y su relación con la gestión de ventas en una empresa gastronómica, Lima 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Apellidos y Nombres]email alozano-14hotmail.com

y Docente asesor García Yovera Abraham José o al email: jgarciaiov@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 24 de agosto del 2023.

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

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20207764711
Vidriería de La Rosa EIRLTDA	
Nombre del Titular o Representante legal	
LUZ MARIA DE LA ROSA SANTIAGO	DNI: 06124166

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) ([\(*\)](#)), autorizo , 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 eficiencia laboral en la empresa vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI: 73865720

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: 15 de agosto del 2023.



Firma y sello: _____
Luiz Maria De La Rosa Santiago
(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" 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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Número actual

Vol. 10 Núm. 2 (2023)



Publicado: 2023-12-29

[Enviar un artículo](#)

Idioma

[English](#)

[Español \(España\)](#)



Redes Sociales



Indexación



Artículos

CONTROL INTERNO Y EFICIENCIA OPERATIVA EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA MARGA S.R.L. DE CHORRILLOS

Michel Alisson Pari Yanapa

1-16



TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA LABORAL EN LA EMPRESA VIDRIERA DE LA ROSA EN SAN JUAN DE MIRAFLORES

Adrian Quinto Lozano Nación

17-30

