



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los
trabajadores de Talara Food SAC, Talara Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Lizama Arica, Jean Andree (orcid.org/0009-0006-4500-9369)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios; por darme la gracia y los talentos de concluir este importante logro y ponerlo al servicio del prójimo de acuerdo a sus sagrados y perfectos planes A mi madre Dionila Arica Torres, por estar en esta etapa de mi vida tan delicada A mi hijo Emilio Lizama Alburqueque, por brindarme esa fuerza que necesitaba para continuar A mis hermanos Maryori Lizama, Brenda Lizama y Sebastián Lizama por estar siempre a mi lado, y apoyarme en todo momento.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la vida y salud A mi familia, gracias por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, han sido el pilar de este logro. También expreso mi gratitud a mis hermanos, quienes supieron brindarme su tiempo para escucharme y apoyarme, a mi hijo Emilio, sin ustedes, todo esto no habría sido posible. Su amor y sacrificio han sido la luz que guio mi camino a través de este viaje académico.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE TALARA FOOD SAC, TALARA PIURA,2023.", cuyo autor es LIZAMA ARICA JEAN ANDREE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

PIURA, 26 de Marzo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 05-04-2024 18:14:40

Código documento Trilce: TRI - 0741104



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LIZAMA ARICA JEAN ANDREE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE TALARA FOOD SAC, TALARA PIURA,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
JEAN ANDREE LIZAMA ARICA DNI: 48059397 ORCID: 0009-0006-4500-9369	Firmado electrónicamente por: JEANLIZAMA el 26-03- 2024 16:31:24

Código documento Trilce: TRI - 0741105

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento de recolección de datos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de la variable trabajo en equipo	92
Tabla 2.	Nivel de la dimensión Complementariedad	92
Tabla 3.	Nivel de la dimensión Compromiso	92
Tabla 4.	Nivel de la dimensión Comunicación	92
Tabla 5.	Nivel de la dimensión Confianza	93
Tabla 6.	Nivel de la dimensión Coordinación	93
Tabla 7.	Nivel de la variable satisfacción laboral	93
Tabla 8.	Nivel de la dimensión Estructura	93
Tabla 9.	Nivel de la dimensión Naturaleza y contenido del trabajo	94
Tabla 10.	Nivel de la dimensión Normativas y prácticas	94
Tabla 11.	Nivel de la dimensión Salario	94
Tabla 12.	Nivel de la dimensión Condiciones de trabajo	94
Tabla 13.	Pruebas de normalidad	95
Tabla 14.	Correlación entre la variable trabajo en equipo y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC	95
Tabla 15.	Correlación entre la dimensión complementariedad y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC	95
Tabla 16.	Correlación entre la dimensión Compromiso y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC	96
Tabla 17.	Correlación entre la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC	96
Tabla 18.	Correlación entre la dimensión Confianza y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC	96
Tabla 19.	Correlación entre la dimensión Coordinación y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación	19
Figura 2. Nivel del trabajo en equipo en la empresa Talara Food SAC 2023	92
Figura 3. Nivel de complementariedad en la empresa Talara Food SAC 2023	92
Figura 4. Nivel de Compromiso en la empresa Talara Food SAC 2023	92
Figura 5. Nivel de comunicación en la empresa Talara Food SAC 2023	93
Figura 6. Nivel de confianza en la empresa Talara Food SAC 2023	93
Figura 7. Nivel de coordinación en la empresa Talara Food SAC 2023	93
Figura 8. Nivel de satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC 2023	93
Figura 9. Nivel de la estructura en la empresa Talara Food SAC 2023	94
Figura 10. Nivel de la naturaleza y contenido de trabajo en la empresa Talara Food SAC 2023	94
Figura 11. Nivel de las normativas y prácticas en la empresa Talara Food SAC 2023	94
Figura 12. Nivel del salario en la empresa Talara Food SAC 2023	94
Figura 13. Nivel de las condiciones de trabajo en la empresa Talara Food SAC 2023	95

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la dependencia existente entre el trabajo que se realiza en equipo y la satisfacción del trabajo en el personal de una empresa de comidas. Investigación de tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal, además cuantitativo y por el nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 85 empleados que pertenecen a la empresa objeto de estudio. Como técnica se empleó la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Como resultado sobre el nivel de trabajo que se realiza en equipo, se obtuvo, 9.4% nivel bajo, 29.4% medio y 61.2% alto; por lo consiguiente el personal en su totalidad no realiza un trabajo en equipo; en cuanto a la satisfacción laboral se tuvo 9.4% nivel bajo, 28.2 % medio, 62.4% alto; por lo consiguiente el personal se sintió satisfecho en su mayoría, pero no en su totalidad. Además, el coeficiente de correlación fue 0,694 por tanto existe correlación positiva considerable; asimismo, el sig bilateral obtenido fue 0.000 concluyendo que existe relación entre ambas variables, aceptándose la hipótesis alternativa, esto debido que el trabajo que realizan en equipo les va generando mayor satisfacción en las labores que realizan en la empresa donde laboran.

Palabras clave: Trabajo en equipo, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the dependence between the work carried out as a team and job satisfaction among the staff of a food company. Applied research, non-experimental, cross-sectional design, also quantitative and at the correlational level. The sample was made up of 85 employees who belong to the company under study. The survey was used as a technique, the instrument used was the questionnaire. As a result of the level of work carried out as a team, 9.4% low level, 29.4% medium level and 61.2% high level were obtained; Therefore, the entire staff does not work as a team; Regarding job satisfaction, there was a low level of 9.4%, a medium level of 28.2%, and a high level of 62.4%; Therefore, the staff felt mostly satisfied, but not entirely. Furthermore, the correlation coefficient was 0.694, therefore there is considerable positive correlation; Likewise, the bilateral sig obtained was 0.000, concluding that there is a relationship between both variables, accepting the alternative hypothesis, this is because the work they do as a team generates greater satisfaction in the work they do in the company where they work.

Keywords: Teamwork, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, en su investigación en Turquía, Yildiz (2024) destacó que la percepción positiva de colaboración en el equipo es crucial y figura entre los factores principales que influyen en el contenido laboral y el deseo de los empleados de dejar su puesto en una organización. Determinó que la cultura de colaboración dentro de la empresa tiene un impacto predictivo menor en cuanto a la satisfacción en el trabajo y la tendencia a renunciar. Dicha evidencia sugiere que los directivos deben enfocarse en implementar estrategias que mejoren el bienestar laboral y minimicen la intención de renuncia, promoviendo un entorno de trabajo en equipo favorable.

Por otro lado, Sánchez y Scimago (2021) utilizando datos de la encuesta europea sobre condiciones de trabajo en España, se descubrió que el empleo por turnos no solo disminuye la satisfacción laboral, sino que también repercute negativamente en cómo se percibe la propia salud. Los individuos más afectados por estas consecuencias adversas son aquellos en turnos rotativos, experimentando una disminución más notable en su contenido laboral. A través del análisis de regresión logística, se determinó que la satisfacción en el empleo de los trabajadores por turnos es 1,047 veces inferior en comparación con aquellos con horarios regulares, mientras que aquellos que se consideran en muy buena salud reportan una satisfacción laboral 6,325 veces superior a la de aquellos que se perciben con muy mala salud.

Asimismo, García et al. (2023) hicieron mención en su estudio realizado en instituciones de Andalucía, que la era de la Industria 4.0 ha introducido cambios sociales significativos, modificando cómo vivimos y exigiendo una reevaluación de las habilidades futuras necesarias tanto para el ámbito laboral como para una ciudadanía activa y efectiva. Hay un interés creciente en identificar estas habilidades esenciales, en un contexto donde se asiste a una revolución de competencias destacando el trabajo en equipo como la

habilidad transversal más valorada en todos los sectores. Los estudios realizados muestran que las variables de Trabajo en Equipo (TE) ejercen una influencia sobre las Habilidades para el Futuro Laboral, aunque esta influencia no es extremadamente fuerte a nivel del constructo global de TE. Sin embargo, al desglosar la escala de TE en variables latentes, se confirma y se refuerza la relación de influencia, resultando en pesos de regresión más elevados.

En el contexto regional se tuvo la investigación realizada en México por Cervantes et al. (2020) quienes denotaron según algunos expertos, que las debilidades en la colaboración dentro de una entidad están dañadas por la imagen que los clientes tienen del servicio, manifestando una falta de coordinación efectiva entre las áreas de ventas y atención al cliente, esto condujo a una impresión desfavorable en los clientes; su investigación reveló la posibilidad de medir la percepción de los clientes hacia el trabajo en equipo, y cómo estas dos variables están estrechamente vinculadas. En resumen, un mejor desempeño del trabajo en equipo en la organización se traducirá en una percepción positiva por parte de los clientes.

Además, Sequeira y Zambrano (2020) en su investigación realizada en Nicaragua, destacaron que el trabajo en conjunto surge como una necesidad para enfrentar desafíos que resultarían inalcanzables individualmente. Además, colaborar y participar en equipos ofrece experiencias enriquecedoras, apasionantes y gratificantes. No obstante, aprender a trabajar de manera efectiva en equipo demanda tiempo, ya que implica adquirir habilidades y capacidades especiales para lograr un funcionamiento armonioso en el grupo. Para esto, existieron herramientas clave como la comunicación, el liderazgo, el establecimiento de metas y la responsabilidad, entre otras, que facilitan un trabajo eficiente en equipo.

Por su parte, Ayovi (2019) en su estudio realizado en Ecuador, mencionó que la eficacia de una organización radica en la efectividad del trabajo en equipo, independientemente de si se trata de una empresa o

cualquier otro tipo de entidad. El concepto de Trabajo en Equipo implica la conexión, unión y transformación de la entidad, representando mayor productividad, además de ser competitiva y logrando las metas. Esto se basa en la búsqueda constante de mejora y los cambios necesarios dentro de las estructuras de la entidad para cumplir con la misión y visión establecidas. De esta manera, se logra dirigir el comportamiento de los individuos hacia la máxima calidad y productividad.

Por último, Jiménez (2022) señaló la importancia de la satisfacción laboral en las estrategias organizacionales. Mostró que, en el sector paplero de Guayaquil, antes de la pandemia, los niveles de satisfacción laboral eran adecuados. Sin embargo, la crisis de la COVID-19 provocó recortes de personal y ajustes de horarios, afectando la satisfacción. A pesar de esto, los empleados están recuperando la confianza, lo que mejora su desempeño, seguridad laboral y beneficia a las empresas. La satisfacción laboral sigue siendo una preocupación actual en la planificación estratégica de las organizaciones, especialmente en momentos de crisis económica y sanitaria.

En el espacio local, de acuerdo con Salcedo (2020) se identificó un problema relacionado con el trabajo que se realiza en equipo entre el personal docente de las Universidades del sector público de la Provincia de Huacho, Perú. Después de evaluar, la totalidad (100%) de los catedráticos de las Facultades de estos centros universitarios, se encontró que menos del 10% lleva a cabo un auténtico trabajo en equipo, lo que lo convierte prácticamente inexistente. En general, el trabajo realizado en equipo involucra que varias personas trabajen juntas, cada una aportando su parte, pero con un objetivo común. Lamentablemente, el personal docente de las instituciones universitarias privadas de la Provincia de Huacho, Perú, no han logrado llevar a cabo esta dinámica debido a razones individuales, razones compartidas y razones relacionadas con la institución, ya que no se promueve de manera efectiva este tipo de colaboración.

Además, Rojas (2018) señaló que los equipos de trabajo se constituyeron a menudo basándose en la confianza que el gerente tiene en sus miembros, más que en la afinidad y confianza entre los integrantes del equipo en sí. Esto significa que los individuos y el equipo de gerencia suelen tener objetivos diferentes y, peor aún, falta de confianza mutua, lo que afecta negativamente los resultados esperados. El estudio realizado en el municipio de la provincia de San Martín muestra que la eficacia del trabajo en equipo se sitúa en un rango intermedio, es decir, no es ni completamente eficaz ni ineficaz. Asimismo, en el estudio realizado por Gonzales y Heredia (2020), se señaló que, en organizaciones exitosas, profesionales altamente capacitados con diversas habilidades trabajan en equipo para alcanzar los objetivos. Sin embargo, una empresa hotelera en Jaén enfrenta problemas de falta de complementariedad en el personal, insuficiente dedicación, comunicación ineficaz, y una cultura de competencia en lugar de colaboración. Estos problemas provocan insatisfacción laboral y falta de compromiso, convirtiendo las tareas agradables en obligaciones y afectando la satisfacción del personal.

Por último, Romani (2018) mencionó que el trabajo colaborativo es una estrategia beneficiosa para lograr los objetivos de una organización o empresa, y que tiene un impacto positivo en todos los aspectos laborales; sin embargo, aún no ha alcanzado su máximo potencial en el ámbito de las instituciones de servicio, específicamente de Ventanilla, donde se han notado actitudes y expresiones que sugieren insatisfacción en el trabajo, como conflictos, bajos estados de ánimo, comunicación deficiente, errores repetitivos, tareas incompletas, relaciones interpersonales problemáticas, quejas variadas, ausencias y renuncias. Además, se observó que existen desafíos en las relaciones entre el personal y su colaboración en el trabajo, lo que indica que el nivel de trabajo en equipo no es el adecuado.

Además, en la empresa Talara Food S.A.C se presentaron clientes un poco insatisfechos e inconformes por el servicio que reciben de parte de esta compañía; esto debido a que el personal no sabe realizar el trabajo de manera

organizada en equipo y los directivos no han tomado en cuenta este problema, se muestra poco compromiso hacia la empresa, a lo que se suma los desacuerdos entre los colaboradores, tampoco hay maximización de sus esfuerzos; por otro lado, se tiene que no se realizan evaluaciones periódicas del trabajo que realiza el personal lo que hace que no se tenga un diagnóstico válido y no se tomen decisiones correctivas en beneficio de los clientes. Esto conllevó a que el personal se retire de la empresa originando que haya una alta rotación de personal y que se incurran en mayores gastos de admisión de personal y la posible pérdida de efectividad en sus operaciones.

Ante lo mencionado, surge la necesidad de estudiar el siguiente problema general: ¿Cuál es la dependencia existente entre el trabajo que se realiza en equipo con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023?; y a su vez los problemas específicos: ¿Cuál es la dependencia existente entre la complementariedad con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023?; ¿Cuál es la dependencia existente entre el compromiso con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023?, ¿Cuál es la dependencia existente entre la comunicación con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023?, ¿Cuál es la dependencia existente entre la confianza con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023?, ¿Cuál es la dependencia existente entre la coordinación con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023?.

La investigación tuvo justificaciones en diferentes ámbitos las mismas que se mencionan a continuación.

Justificación a nivel teórico, según Bernal (2010) sucede cuando la intención de la investigación es incitar a la reflexión y al debate académico acerca del conocimiento previo, cuestionar una teoría, comparar resultados o realizar una epistemología del saber ya establecido. En esta investigación se busca aumentar el conocimiento sobre la dependencia entre el trabajo que se realiza en equipo y la satisfacción laboral.

Justificación a nivel práctico, ante la necesidad que existe de solucionar problemas específicos en temas de trabajo realizado en equipo y su correspondencia con la satisfacción del personal de la organización en Talara Food S.A.C., además de proporcionar recomendaciones útiles a la empresa y generar valor para los colaboradores y rentabilidad para la entidad (Hernández et al. 2014).

Justificación a nivel metodológico, se justificó frente a la propuesta de herramientas y orientaciones que facilitarán la mejora de las variables en estudio. Asimismo, estas serán útiles como punto de partida para la realización de futuras investigaciones en el mismo contexto. (Hernández et al. 2014).

Justificación a nivel social, se destacó el beneficio directo que tendrán los colaboradores de la empresa estudiada, quienes experimentaran mejores condiciones para trabajar en equipo, lo que se traducirá en una mayor satisfacción y compromiso en sus labores, beneficiando también a los clientes (Ñaupas et. Al., 2014).

Por otro lado, frente al propósito de contestar la interrogante planteada anteriormente, se plasmó el siguiente objetivo general: Determinar la dependencia existente entre el trabajo que se realiza en equipo y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara – Piura; adicionalmente se plantea objetivo específico 1: determinar la dependencia existente entre la complementariedad y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; objetivo específico 2: determinar la dependencia existente entre el compromiso y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; objetivo específico 3: determinar la dependencia existente entre la comunicación y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; objetivo específico 4: determinar la dependencia existente entre la confianza y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; objetivo específico 5: determinar la dependencia existente entre la coordinación y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023.

Se formuló como hipótesis general de la investigación: el trabajo que se realiza en equipo se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura; además se presenta como hipótesis específicas: la complementariedad se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023; el compromiso se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023; la comunicación se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023; la confianza se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023; la coordinación se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, se tuvo el estudio de Holguín (2022) quien buscó en su estudio establecer una conexión significativa entre la colaboración en equipo y el ambiente de una institución de Lima en 2019. Se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, diseño observacional y nivel correlacional. Se aplicó un cuestionario de alta confiabilidad en una muestra de 64 colaboradores. Los resultados obtenidos indicaron que el trabajo en equipo se destacó con un 64.1% en el nivel bajo, al igual que el ambiente laboral con un 79.88%. Además, los resultados inferenciales revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.711, lo que denota una correlación alta entre el trabajo realizado en equipo y la satisfacción en la organización; asimismo el valor de $Sig = 0.000$ menor al 0.05, permitió concluir que existe relación entre el trabajo colaborativo y la satisfacción laboral.

Asimismo, Salcedo (2020) realizó su estudio con la intención de determinar cómo el trabajo que se realiza en equipo afecta la satisfacción laboral del personal en una institución de Huacho del departamento de Lima. Esta investigación fue de enfoque aplicado, con nivel descriptivo-explicativo, empleando métodos descriptivos e inductivos. El diseño utilizado fue no experimental. Se consideró como población a 580 individuos, y su muestra consistió en 231 personas escogidas a través del muestreo probabilístico. Para la compilación de datos, se emplearon encuestas como técnica. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Como resultado se encontró, que hay influencia entre las variables de estudio, al igual las dimensiones consideradas para el trabajo en equipo ejercen influencia en la variable satisfacción laboral. Se concluyó, conforme al sig bilateral de 0,03, que existe influencia entre el trabajo realizado por el personal en equipo con la satisfacción que muestra el personal que trabaja en la institución y presentó una correlación de 0.904 siendo de nivel alto.

Por otro lado, Bravo y Monteza (2022) en su estudio de investigación se centró en la conexión entre la colaboración en equipo y la satisfacción laboral

en el personal de una institución de Lima Metropolitana durante 2021. Utilizó un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva y correlacional. Se examinó a una muestra de 100 empleados utilizando dos herramientas para evaluar la dinámica de trabajo en equipo y la satisfacción laboral. La validez del contenido fue respaldada por expertos, y se demostró una confiabilidad del Alpha de Cronbach de 0,967 y 0,675 respectivamente. Los resultados revelaron una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, respaldada por un coeficiente de Spearman de 0,836 y un valor de significancia de 0,000. En resumen, se deduce la existencia de una conexión entre la colaboración en equipo y la satisfacción laboral en los empleados de la institución de Lima Metropolitana en 2021.

Además, Paredes (2022) presentó como propósito de su investigación examinar si hay una conexión entre la colaboración en equipo y la satisfacción laboral en una entidad distrital de Arequipa. Se empleó el enfoque hipotético-deductivo y un diseño no experimental de tipo correlacional. El análisis de los resultados reveló que la interacción en equipo entre los empleados de la municipalidad distrital de Arequipa muestra una relación estadísticamente significativa ($p=0,036$) con la satisfacción laboral percibida; además, se verificó que esta relación fue débil ($\tau_b=0,251$).

Conforme a Romani et al. (2018) en su artículo, el autor tuvo como propósito establecer la dependencia entre el trabajo que se realiza en equipo y la satisfacción laboral en una institución de Lima. La investigación se enmarca en el enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo-correlacional y no experimental. Se trabajó con una muestra de 71 trabajadores de enfermería, seleccionados mediante un muestreo de tipo no probabilístico. Para recolectar datos, se empleó una encuesta a través de un cuestionario dividido en dos secciones: una relacionada con la percepción que se tiene del trabajo realizado en equipo y otra con la satisfacción laboral. Los resultados descriptivos revelaron que se ambas variables se situaron en un nivel medio, la percepción sobre el trabajo en equipo con un 82% y la satisfacción profesional con un 90%; a nivel inferencial se obtuvo conforme a la prueba de

Chi cuadrado el sig bilateral de 0.000 y un $Rho=0.45$. Como conclusión, se halló una significativa asociación entre el trabajo que se realiza en equipo y la satisfacción laboral, especialmente en los indicadores de compromiso y coordinación. Asimismo, ambas variables se encuentran en un nivel medio

A nivel internacional, se tiene a Negrín y Montesdeoca (2019) quienes llevaron a cabo un estudio con el propósito de diagnosticar la satisfacción laboral que presenta el personal en una compañía en Ecuador. Entre los métodos de investigación utilizados fueron el inductivo y el deductivo y los tipos de investigación empleados fueron bibliográfico, descriptivo y de campo, Para verificar y compartir el problema, se utilizó como primera técnica la entrevista posterior a ello la encuesta elaborada utilizando los indicadores relacionados a la satisfacción laboral obtenidos de la revisión bibliográfica, que se resumieron mediante el método Delphi. La confiabilidad obtenida fue de 0,97. Mediante la aplicación de la encuesta, se obtuvo como resultados que la satisfacción en el trabajo se encuentra en el nivel bueno en un 40%, el aspecto de mayor valoración calificada como buena en un 60% fue la comunicación interna al igual que la formación que le brinda la empresa a su personal. se llegó a la conclusión que el personal de la corporación se siente satisfecho por el trabajo que realiza en el trabajo, aunque no en su totalidad debido a factores como exposición del ruido y la limitación del espacio físico; además, se observó que los equipos de trabajo estaban en un estado avanzado de depreciación, y existía insatisfacción con el proceso de reconocimiento de labores destacadas y con los salarios recibidos.

Por otro lado, Peñafiel (2020) planteó la investigación para establecer la dependencia entre el trabajo colaborativo o en equipo y la eficiencia en el desempeño laboral en una organización de Guayaquil. El método empleado se basó en un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional. Se utilizó un cuestionario compuesto por 18 preguntas, validado previamente por tres especialistas en el tema y sometido a pruebas de confiabilidad, que arrojaron coeficientes Alfa de Cronbach de 0.721 y 0.819 para ambas variables. Los resultados expusieron que el 93,3% del personal evaluaron

positivamente las variables de trabajo realizado en equipo y la productividad a nivel laboral como elevadas. En conclusión, se destacó una significativa correlación, por medio del coeficiente de correlación de Pearson de 0,693**, para ambas variables, con un valor de Sig. = 0,000 < 0.01, lo que evidencia una sólida correspondencia entre el trabajo realizado en equipo y la productividad laboral. Además, se observó una reciprocidad significativa, con un coeficiente de Pearson de 0,712**, y un valor de Sig. = 0,000 < 0.01, en los resultados no paramétricos, lo que confirma la relación entre el trabajo realizado en equipo y la satisfacción laboral.

Finalmente, Huertas et al. (2018) realizaron una investigación en una fundación de nivel universitario en Colombia, con el objetivo de demostrar la necesidad actual de que colaboradores y directivos se adapten a un enfoque de trabajo en equipo que fomente un ambiente laboral adecuado y, en última instancia, conduzca a la satisfacción laboral. Para esto, se empleó un enfoque constructivista para reconocer las herramientas que las organizaciones ofrecen a los colaboradores y evaluar su percepción sobre estas herramientas. El estudio se centró en el personal administrativo de un programa universitario de psicología. Los resultados revelaron una clara existencia del trabajo en equipo entre los administrativos, resaltando su importancia para cada uno de ellos. Además, se evidenció que los colaboradores se esfuerzan constantemente por mantener una comunicación asertiva para alcanzar las metas laborales, y perciben el apoyo y fortaleza que los directivos les brindan en este aspecto.

En cuanto a la variable trabajo en equipo, se presenta a López (2022) quien señaló que para que funcione el trabajo en equipo es necesario la denominada teoría de las 5 "C", teoría que fue desarrollada por Tom Peters y consta de cinco conceptos, los mismos que deben estar presentes para que el equipo funcione de manera efectiva; siendo estas: complementariedad: un equipo de trabajo es eficiente cuando cada miembro posee habilidades especializadas en áreas específicas. Es esencial que los integrantes tengan diversas y numerosas capacidades. Se tiene además el compromiso: cada

miembro del equipo debe comprometerse a contribuir con su mejor esfuerzo para el avance de la organización. La comunicación: al ser esta efectiva es vital, con un emisor empático y capaz de transmitir mensajes claros, y un receptor que pueda escuchar activamente para coordinar las actividades. Confianza: la confianza es fundamental, ya que es la base sobre la cual se construyen las actividades del equipo. Es importante tener confianza en uno mismo y en cada miembro del equipo para llegar a alcanzar los objetivos de la organización. Coordinación: para lograr una coordinación efectiva en todos los equipos de trabajo, es imprescindible que la organización en su totalidad esté consciente de los objetivos organizacionales.

Asimismo, Cortes (2020) hizo mención de las etapas de desarrollo de equipos, propuesta por Bruce Tuckman quien detalla las cinco etapas por las que pasan los equipos: formativa, en esta etapa inicial, el grupo se forma y desarrolla una comprensión de los comportamientos adecuados. A través de la experimentación, se establecen normas esenciales que abarcan las tareas individuales y la dinámica del equipo. Tormentosa, a medida que los integrantes del grupo ganan confianza mutua, es posible que se muestran en desacuerdo con la creación de una estructura grupal, comenzando a afirmar sus identidades personales. En ocasiones, los miembros adoptan actitudes hostiles e incluso desafían las normas fundamentales instauradas en la fase inicial. Normativa, en esta etapa, se abordan y resuelven los desacuerdos anteriores, surgiendo cohesión a medida que los miembros establecen metas y normas compartidas. La participación es generalizada, no solo de unos pocos, y los miembros expresan opiniones individuales, estableciendo conexiones cercanas. Activa, tras resolver los temas estructurales, el grupo opera de manera unida con la organización respaldando la interacción y el rendimiento conjunto. La estructura se convierte en una herramienta útil en lugar de un punto de conflicto, permitiendo a los miembros concentrarse en las tareas dentro de la estructura en lugar del progreso del grupo en sí. Disolutiva, en equipos temporales, como comités para tareas, este es el punto en que el grupo finaliza sus actividades. Con la disolución en mente, el

enfoque cambia de la tarea al cierre, y la actitud de los miembros pasa de emocional a melancólica.

Por otro lado, se presentó el modelo de Franco citado por Ochoa (2021) quien menciona el Modelo 3P y 3C, el cual incorpora seis factores clave que influyeron en el trabajo que realizan y la productividad por parte de los equipos de trabajo. Estos componentes son la participación, el proceso, el propósito, la comunicación, la confianza y el compromiso. En cuanto al propósito, se refiere a la importancia de definir de manera clara los objetivos y metas del equipo. El proceso se refiere a los procedimientos establecidos para tomar decisiones, resolver problemas y la ejecución de tareas específicas. La participación implica aprovechar las capacidades y habilidades individuales para contribuir al éxito del equipo. La confianza es fundamental para contar con la seguridad de que los colegas cumplirán con sus responsabilidades. La comunicación es la habilidad de expresarse de forma clara y honesta con los demás. Finalmente, el compromiso es asumir responsabilidades y realizar tareas de manera oportuna y con responsabilidad

Además, se mencionó el modelo de Lencioni (2023), el cual propuso un enfoque para valorar la eficacia de los equipos de trabajo, fundado en lo que causa las disfunciones, problemas y manipulaciones políticas que puedan surgir en dicho grupo. Estas cinco disfunciones identificadas son las siguientes: falta de confianza: esto es que los integrantes del equipo temen ser vulnerables, evitando buscar apoyo en sus compañeros y no crean familiaridad entre ellos. Temor al conflicto: si la totalidad de los integrantes intentan mantener la paz a pesar de todo, los trances constructivos que conducen a ideas fructíferas no surgirán. Carencia de compromiso: cuando los integrantes no se encuentran comprometidas con sus labores o su equipo, no llegarán a cumplir con las decisiones o tiempos acordados. Evasión de responsabilidades: el querer evitar tensiones interpersonales impide que los integrantes del equipo asuman responsabilidad mutua por su conducta y rendimiento. Carencia de atención a los resultados: el afán por alcanzar metas

personales y el deseo de reconocimiento personal debilitan el enfoque del equipo en el logro conjunto de éxitos.

De acuerdo con Koontz et al (2016) conceptúan al equipo como un reducido conjunto de individuos con destrezas complementarias, unidos por una meta compartida, un conjunto de objetivos de rendimiento y un enfoque colaborativo donde todos comparten responsabilidad. El trabajo en equipo ha sido identificado como una de las cinco competencias clave según el informe del Foro Económico Mundial (2016) la cual se considera esencial para los futuros profesionales. Se concluyó que estadísticamente se observó un progreso en la competencia de trabajo en equipo en estudiantes. Desde el año 2016, se ha reconocido que el trabajo en equipo es una de las competencias fundamentales exigidas a los profesionales actuales (Soria y Cleveland, 2022).

Por su parte, Diaz (2020) afirmaron que el trabajo en equipo consiste en la colaboración integrada de un grupo de sujetos con el fin de alcanzar objetivos previamente acordados entre todos los miembros. Para implementar esta metodología, es esencial contar con una estructura organizativa que promueva la labor conjunta de cada miembro. Además, Quezada et al. (2020) lo definió como la alianza de un grupo de individuos que se esfuerzan por lograr objetivos comunes, lo cual es esencial para que toda empresa busque obtener beneficios económicos o satisfacción del usuario. Cuando se establecen equipos de trabajo en las organizaciones, se crea una sinergia beneficiosa, dado que el esfuerzo conjunto supera al individual, lo que se convierte en un progreso en el rendimiento de los colaboradores. Al asumir la responsabilidad de los logros y objetivos de la entidad, los equipos se vuelven más eficientes y efectivos, lo que conduce a un aumento en el rendimiento sin incurrir en mayores costos. Desde una perspectiva distinta, Usheva (2016) plantea que el proceso de trabajo en equipo implica diferentes fases de progreso y depende del respaldo sólido proporcionado por la dirección de la empresa. Esto es crucial para mejorar indicadores como la competitividad, eficiencia y cuota de mercado de la empresa.

De acuerdo con Burke y Cannon, citados por Mendoza et al. (2019) el trabajo realizado en equipo está compuesto por 7 principios fundamentales. El primero, se refirió a la necesidad de conductas, sapiencias y actitudes adaptables y flexibles. El segundo, destaca la importancia de la coordinación y la confianza en la retroalimentación entre los miembros del equipo. El tercero, destaca que los integrantes trabajan juntos y se ayudan mutuamente cuando sea necesario. El cuarto, hace hincapié en la comunicación clara y precisa. El quinto, implicó la coordinación de acciones interdependientes en el trabajo en equipo. El sexto, indica que el trabajo en equipo necesita liderazgo para dirigir, planificar y distribuir las actividades de manera efectiva. Finalmente, el séptimo, señala que el trabajo realizado en equipo se ve afectado por el entorno y las exigencias específicas de las tareas.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, la literatura especializada ha abordado diversos modelos explicativos de la satisfacción laboral, tal como señala Salessi y Omar (2016) que, en su mayoría, estos modelos son multidimensionales, lo que significa que consideraron numerosos aspectos para comprender la satisfacción laboral en general. Algunos de estos modelos han sido diseñados específicamente para aplicarse en ocupaciones particulares. Entre los modelos multidimensionales, se encuentran las conceptualizaciones tradicionales de la satisfacción laboral. Vroom, precisa siete aspectos: compensación, supervisión, colegas, entorno laboral, contenido del trabajo, desarrollo y la identificación de la organización. Otros estudios posteriores plantearon cinco aspectos: trabajo, desarrollo, retribución, inspección y colegas. Por su parte Locke, indicó que las dimensiones identificadas en investigaciones previas podrían agruparse en dos categorías: acontecimientos relacionados con el trabajo, sueldo, desarrollo, reconocimientos, ventajas y contextos laborales, y agentes como la inspección, compañeros de trabajo y la orientación de la empresa. Un estudio más reciente realizado por Nebojsa et al. (2015) identificó seis factores, tres de los cuales se asemejan a los presentados por los modelos antiguos, como la percepción de los gerentes, las relaciones con los camaradas de trabajo y el contenido del trabajo en sí mismo. Los otros tres factores son nuevos y se

refieren a los contextos laborales y la seguridad que se tiene en el trabajo, las recompensas relacionadas con el logro de objetivos y la ayuda organizacional en la creación de situaciones para alcanzarlos.

En contraste con los modelos multidimensionales, Gabini (2018) mencionó la teoría bifactorial de Herzberg sobre la satisfacción laboral, la cual se enfoca en solo dos grandes aspectos, los denominados extrínsecos (higiénicos) y los extrínsecos (motivadores), Tomando en criterio a los extrínsecos y al ser aplicados en la empresa en estudio, se tendrá que hacer mejoras en los ambientes de la empresa, entregar buenos implementos para los trabajadores, mantener las instalaciones seguras; en el aspecto intrínseco, se tiene que implementar un sistema de reconocimientos que motive al total del personal de la empresa, además de una escala de ascensos en mejora del colaborador.

En cambio, según González (2006) mencionado en Huaquipaco (2019) identificó cinco dimensiones clave que influyen en la satisfacción laboral, las cuales son: La satisfacción con el trabajo en sí mismo.; la satisfacción con el salario y las oportunidades de promoción.; las condiciones laborales generales; la satisfacción con el estilo de liderazgo dentro de la organización y la idoneidad de la adaptación entre el empleado y su puesto de trabajo. Por otro lado, el estudio realizado por Zayas et al (2015) sobre la satisfacción laboral identifica siete dimensiones fundamentales basadas en la investigación de varios autores referenciados en su estudio. Estas dimensiones son: la estructura, naturaleza y contenido del trabajo; las normativas y prácticas laborales; el nivel de remuneración; las condiciones en las que se realiza el trabajo; el bienestar laboral en general; aspectos socio-psicológicos relacionados con el trabajo y la percepción de oportunidades de crecimiento y desarrollo en la organización.

Por otro lado, Robbins & Judge (2017) precisó a la satisfacción laboral como la percepción positiva o negativa que el trabajador tiene sobre su propio trabajo, basada en la valoración de sus atributos. Un colaborador satisfecho experimenta sentimientos positivos hacia su labor, mientras que uno

insatisfecho sentirá lo contrario. Además, Casachagua (2013) hace mención que la satisfacción en el trabajo se define como el conjunto de emociones y sentimientos positivos o negativos que los trabajadores experimentan en relación con sus labores. No se trata simplemente de sentirse satisfecho, sino de la ausencia de un malestar que se acepta como posible, por ejemplo, en tiempos de alta cesantía. Sin embargo, Lacayo (2017) explicó que la satisfacción laboral, se contempla como una actitud, que puede fluctuar debido a elementos personales del individuo, y a las influencias del contexto que lo rodea. Está vinculada al temperamento del empleado, sus particularidades sociodemográficas, el salario, el ambiente y la posibilidad de ascender profesionalmente. Espaderos (2016) señala que un ambiente laboral motivador es fundamental para un desempeño productivo y constante de los empleados. La satisfacción laboral es esencial para aumentar el desempeño y la productividad de la empresa. En general, la presencia de un recurso humano comprometido y capaz de aportar sus conocimientos y habilidades es de suma importancia para conseguir que una organización sea competitiva. Por último, Zayas et al. (2015) consideran que la satisfacción en el trabajo está relacionada con las experiencias diarias de los colaboradores en su entorno laboral. La satisfacción se alcanza siempre que el trabajador experimente que ha cumplido sus metas diarias. lo cual aumenta su deseo de superarse y su compromiso con la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

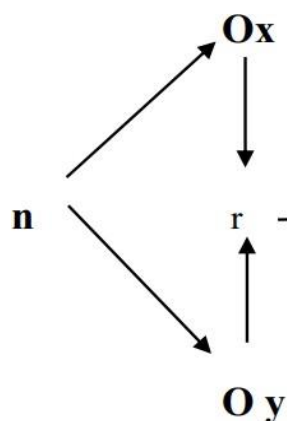
La presente tesis, de acuerdo al propósito fue de tipo aplicada, definida como una solución efectiva y respaldada por bases sólidas para un desafío que ha sido reconocido (Hernández et al, 2014), en nuestro estudio al encontrarse un problema de trabajo que realiza el personal en equipo en Talara Food, se buscó proporcionar una respuesta eficaz y basada en fundamentos científicos para esta situación.

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación se trabajó bajo el diseño no experimental, llamada investigación ex post facto, involucra situaciones en las que resulta inviable la manipulación de variables o la asignación al azar de sujetos o condiciones (Kerlinger y Lee, 2002) para nuestra investigación no se manipuló ninguna de las variables observándose los hechos en su contexto natural. En efecto, los sujetos del estudio no fueron expuestos a condiciones o estímulos específicos. Transversal, son aquellos que recopilan datos en un solo instante, en un único período temporal. Su objetivo es describir variables y examinar cómo se relacionan e inciden en un punto específico en el tiempo (Hernández et al, 2014) se adquirió información en un único instante, en un solo período temporal a los trabajadores de la empresa en estudio. Cuantitativo, definida como un proceso de investigación que se ocupa principalmente de la presentación, el análisis y la interpretación de datos numéricos (Kerlinger y Lee, 2002) en nuestro estudio se recolectó datos y se analizaron a través de técnicas estadísticas inferenciales. Correlacional, fue un enfoque de investigación cuyo objetivo principal es evaluar en qué medida las modificaciones en uno o varios factores están simultáneamente relacionadas con los cambios en otro u otros factores (Tamayo, 2003) en nuestro caso se midió la relación existente entre el trabajo realizado en equipo con la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de la empresa Talara Food SAC.

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Trabajo en equipo)

Oy = Variable 2 (Satisfacción laboral)

r = Relación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

En esta investigación se estudió a las variables: Variable 1: Trabajo en equipo (independiente, cualitativa) y Variable 2: satisfacción laboral (dependiente, cualitativa)

Variable 1. Trabajo en equipo

Definición conceptual: implicó la presencia de un conjunto de individuos que colaboran de manera organizada para llevar a cabo un proyecto, en el que el equipo en su totalidad, no los miembros por separado, es responsable del resultado alcanzado (Cruz, 2014), en la empresa Talara Food se busca que el trabajo se realice en equipo para que se logre obtener el mejor resultado que de manera individual.

Definición operacional: el trabajo en equipo fue medido a través de las dimensiones: complementariedad, compromiso, comunicación, confianza, coordinación.

Dimensión Complementariedad: cada miembro del equipo maneja una parte del proyecto, sus conocimientos son complementarios y precisos para sacarlos adelante (Fernández, 2015) en la empresa en estudio, de servicio de comidas cada trabajador realiza su labor en función al puesto que ocupa.

Dimensión Confianza: cada participante debe confiar en las posibilidades y compromisos del resto (Sánchez, 2023), todos los miembros de Talara Food

deben tener confianza el uno del otro que el trabajo que realizan es el adecuado conllevando a brindar un buen servicio.

Dimensión Comunicación: para lograr una colaboración efectiva en el trabajo en equipo, se requiere una comunicación franca entre todos los integrantes, una necesidad esencial para coordinar las diversas acciones individuales (Taquechel y García, 2020), en la empresa estudiada el personal se comunica de manera directa pero también a veces de manera alterada, debiéndose corregir esos aspectos para lograr un trabajo mas coordinado.

Dimensión Coordinación. la organización del trabajo es esencial. Cada persona debe saber lo que le corresponde hacer para evitar duplicidades (Sánchez, 2023) en la empresa existe un manual de funciones que permite que las actividades se realicen tal como debe ser y de manera coordinada.

Dimensión compromiso: los integrantes del grupo se comprometen a contribuir al máximo de sus capacidades en favor del esfuerzo conjunto, (Fernández, 2015), el personal de la empresa se muestra un poco comprometido debiendo haber mayor sentido de pertenencia contribuyendo a un mejor trabajo en la empresa.

Indicadores: Se medirá las características del trabajo en equipo según las dimensiones.

Escala de medición: se medirá a través de la escala de Likert, con 20 ítems.

Variable 2. Satisfacción laboral

Definición conceptual: de acuerdo con Casachagua (2013) implicó un conjunto de emociones y sentimientos positivos o también negativos experimentados por los empleados en relación a sus labores en la empresa. No se trata simplemente de sentirse satisfecho, sino de la ausencia de un malestar que se acepta como posible; en Talara Food el personal no se muestra del todo satisfecho lo que se refleja por la alta rotación de personal que existe.

Definición operacional: la satisfacción laboral será medido a través de las dimensiones: estructura, naturaleza y contenido del trabajo, normativas y prácticas, salario, las condiciones en que realiza el trabajo.

Indicadores: Se midió las particularidades de la satisfacción laboral según las dimensiones.

Dimensión Estructura: según Ñaña (2017) cuando nos referimos a una estructura organizacional, hablamos de la configuración y el marco fundamental de operación de la empresa. En este contexto, se establecieron divisiones especializadas en función de la actividad central de la empresa. Sin embargo, es crucial destacar que estas divisiones deben estar conectadas entre sí para alcanzar el éxito en la organización. En nuestro caso la estructura de Talara Food se encuentra definida y es compartida por todo el personal.

Dimensión Naturaleza y contenido del trabajo: el contenido laboral se experimenta en términos de una diversidad de aptitudes, libertad de acción, relevancia de la tarea, importancia, claridad en las responsabilidades, autorregulación, estructura y creatividad (Ulrich y Ulrich, 2010). El trabajo realizado en Talara Food está determinado para cada trabajador, debiendo cumplir de manera responsable cada uno con la tarea encomendada.

Dimensión Normativas y prácticas: se trata de las directrices de conducta, políticas laborales, normativas y orientaciones que establecen la forma en que se llevaron a cabo las actividades (Ñaña, 2017); en la empresa investigada las normas y reglas se encuentran definidas y se comparten con todo el personal de la empresa

Dimensión Salario: se definió como el pago en forma de dinero que el empleador proporciona al trabajador, dependiendo de la posición que ocupa y de los servicios que brinda durante un período específico (Chiavenato, 2002); en Talara Food todo trabajador recibe su salario conforme a sus funciones y de acuerdo al contrato establecido.

Dimensión Condiciones en que realiza el trabajo: según Álvarez (2005) se percibió como la disponibilidad de los recursos, además de las herramientas que son requeridas para poder llevar a cabo las tareas, además de mantener la limpieza y el orden. En términos ergonómicos, se incluyen aspectos de higiene, seguridad y estética. En la empresa en estudio las condiciones donde se realizan el trabajo son medianamente aceptables, tratando de que el personal se sienta cómodo y seguro.

Escala de medición: se medirá a través de la escala de Likert, con 20 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

La población se refirió al grupo de elementos que comparten una característica o condición específica que constituye el foco de la investigación (Pineda et al.,1994). Se tomó como población de nuestro estudio al total de trabajadores de la empresa Talara Food S.A.C., Talara – Piura, los mismos que son 85.

Criterios de inclusión: En esta investigación se consideró a la totalidad de trabajadores de la empresa en estudio.

Criterios de exclusión: En esta investigación no se consideró al gerente y al subgerente de la empresa en estudio

3.3.2 Muestra:

La muestra correspondió a una porción restringida y representativa que se selecciona de la población total disponible (Arias, 2006), En el contexto de nuestra investigación, la muestra estuvo conformada por los 85 trabajadores que pertenecen a la empresa objeto de estudio.

3.3.3 Muestreo:

Se trató de un procedimiento mediante el cual se determina la probabilidad de que cada elemento forme parte de la muestra (Arias, 2012). En nuestro caso se eligió la totalidad de los trabajadores en la población al estimar que el número de sujetos es viable de gestionar; siendo así el muestreo de tipo censal, de acuerdo con Ramírez (1997) la muestra censal se define como aquella en la cual se consideran todas las unidades de investigación como parte de la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis: viene a ser el objeto social al que se hace mención la propiedad de estudio en la investigación empírica (Corbetta, 2007); para nuestro caso fue el trabajador de la empresa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de investigación se empleó la encuesta, la misma que es definida por García (1993) como una indagación que se realiza utilizando una muestra de individuos que representan a un grupo más extenso. contextos cotidianos y utiliza enfoques de interrogación normalizados con el fin de adquirir mediciones cuantitativas de diversas características, tanto objetivas como subjetivas, de la población. El instrumento que utilizado fue cuestionario con 20 interrogantes para cada variable, Casas et al. (2003) lo conceptualizan como un medio para recolectar de forma estructurada los datos que posibilitarán describir las variables relevantes en un determinado análisis, estudio, exploración o sondeo.

El instrumento fue validado por tres expertos, Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas, Mg. Galvani Guerrero Garcia y Mg Karina Valdiviezo Pérez, siendo la validez definida por Hernández et al. (2014) como la evaluación de la capacidad de un instrumento para medir de manera efectiva la variable que se busca evaluar; y para la confiabilidad se aplicó el programa estadístico SPSS para la prueba de Alfa de Cronbach, obteniéndose para la variable trabajo en equipo un valor de 0.9000 y para la variable satisfacción laboral un valor de 0.915 (ver anexo 5); según Hernández et al. (2014) señalan que la confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al nivel en el cual su uso repetido en un individuo u objeto idéntico genera desenlaces idénticos.

3.5 Procedimientos

Es la estrategia general de trabajo, la ruta a seguir para alcanzar el propósito de la investigación, basada en las fuentes de datos y las estrategias de evaluación, así como en los métodos particulares y procedimientos (Hernández, et al 2014). El presente estudio realizó sus investigaciones en la empresa Talara Food S.A.C., Talara – Piura, previo consentimiento y aceptación por parte de la sociedad, lo que permitió la aplicación del instrumento al total del personal de la empresa en estudio, posteriormente se codificaron los datos, y se procesaron por medio del programa Excel y del estadístico SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Implicó la división de los componentes fundamentales de la información y su revisión con el objetivo de abordar las diversas preguntas planteadas en el estudio (Rojas, 2013). Al término del recojo de los datos se procedió al análisis de los mismos y se comprobó la hipótesis planteada en la investigación, este proceso de datos se realizó por parte del investigador, en un primer momento, de manera manual, posterior de forma computarizada., este proceso se realizó para poder obtener resultados que permitieron realizar el análisis conforme a los objetivos propuestos, a la pregunta de investigación y la hipótesis planteada.

3.7 Aspectos éticos

De acuerdo a González (2002) la investigación científica y la aplicación del conocimiento generado por la ciencia requieren que tanto el investigador como el educador sigan pautas éticas. La falta de ética no tiene cabida en el ámbito de la investigación científica y debe ser identificada y eliminada. Aquellos que, por intereses personales, menosprecian la ética en la investigación, socavan la integridad de la ciencia y sus resultados, al mismo tiempo que dañan su propia integridad. Existe un consenso general en la necesidad de evitar comportamientos no éticos en la práctica científica. Es preferible realizar las acciones de manera correcta en lugar de incorrecta. Sin embargo, el problema no es sencillo debido a la falta de reglas absolutas y definidas. La ética se ocupa de situaciones conflictivas que están sujetas a juicios morales.

Asimismo, Cofré (s.f) señaló en cuanto a los aspectos éticos en investigaciones en ciencias sociales, hace referencia a la salvaguarda de los derechos individuales y comunitarios de aquellos que participan como sujetos de investigación. Además, en las investigaciones en este campo se requiere un diseño adecuado, llevado a cabo por profesionales cualificados, con excelencia técnica y metodológica, garantizando la protección de los participantes, obteniendo su consentimiento informado y asegurando la confidencialidad en el manejo de los datos.

En cuanto a la Universidad Cesar Vallejo toma en cuenta aspectos éticos contenidos en la Resolución de C.U. N° 0470-2022 y Resolución de VRIN N°062-2023-VI-UCV, poniendo énfasis en el cumplimiento de los principios siguientes: Principio de autonomía, los encuestados quedaron en la libertad de poder participar o no en la investigación. Principio de no maleficencia, puesto que no existió riesgo alguno en la participación. Principio de beneficencia, ya que se brindó los resultados a los responsables, los resultados del estudio realizado. Y Principio de justicia, puesto que no se dió a conocer por ningún motivo la identificación de los participantes y la información brindada fue de carácter confidencial. Asimismo, se consideró el uso de las Normas APA versión 7, para el citado y las referencias de la bibliográficas.

IV. RESULTADOS

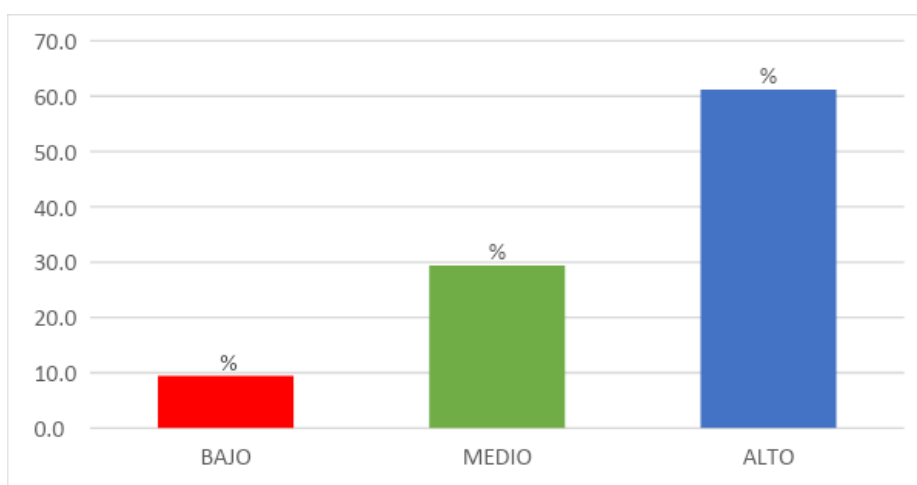
En el presente capítulo se realizó el análisis descriptivo y también inferencial de las encuestas aplicadas en la empresa Talara Food SAC., y obteniendo los datos se realizó el proceso en el programa SPSS Versión 25.

Análisis descriptivo

El análisis descriptivo se centra en organizar, resumir y presentar datos de manera que se pueda obtener una comprensión completa de las características de la muestra, sin realizar inferencias sobre una población más amplia (Posada, 2016)

Figura 2

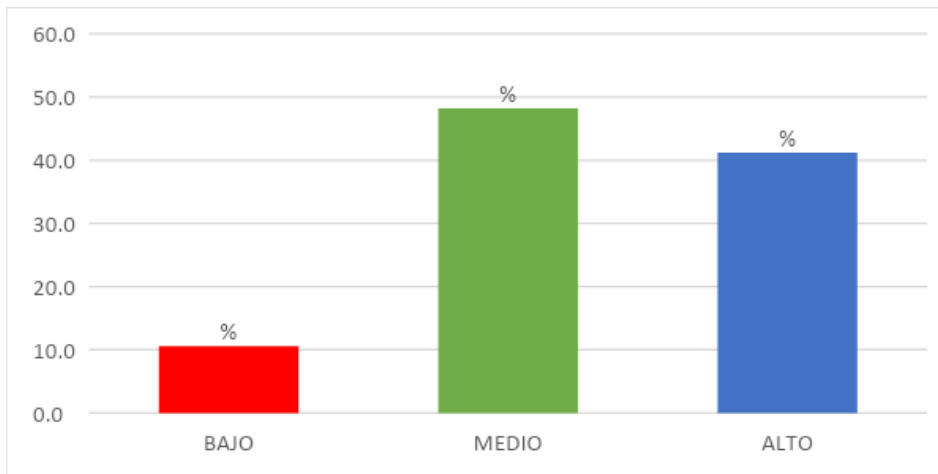
Nivel del trabajo en equipo en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 2 y ver el anexo 7 (tabla 1) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel del trabajo en equipo, bajo en un 9.4%, un nivel medio en un 29.4% y un nivel alto en un 61.2%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal en su totalidad no realiza un trabajo en equipo.

Figura 3

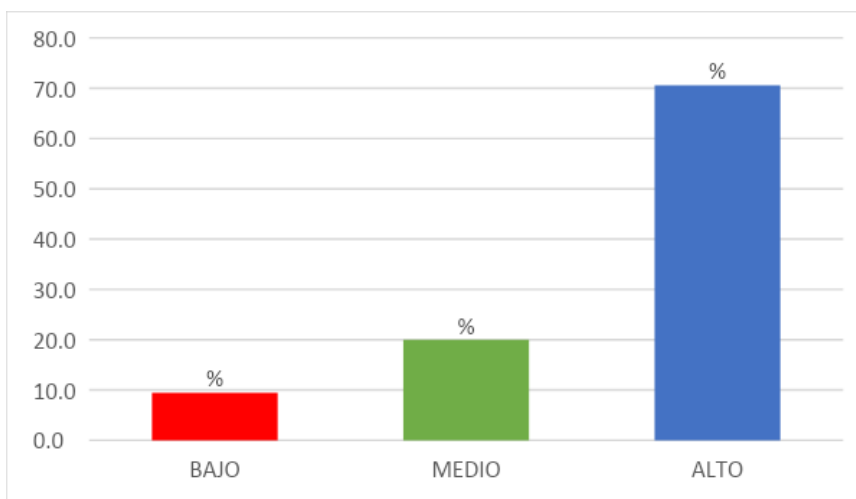
Nivel de complementariedad en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 3 y ver el anexo 7 (tabla 2) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel de complementariedad, bajo en un 10.6%, un nivel medio en un 48.2 % y un nivel alto en un 41.2%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal se mostró indeciso al definir si existe o no un alto nivel de complementariedad en el trabajo realizado en equipo.

Figura 4

Nivel de Compromiso en la empresa Talara Food SAC 2023

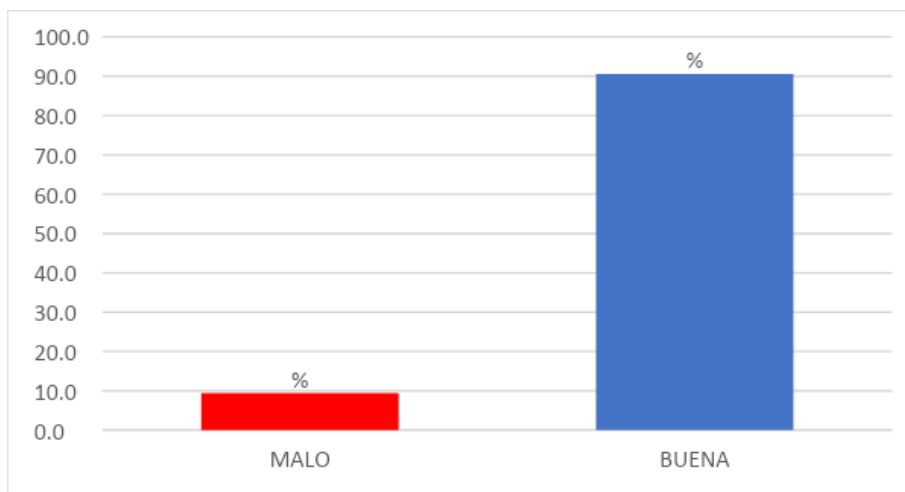


Conforme a lo observado en la figura 4 y ver el anexo 7 (tabla 3) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel

de compromiso, bajo en un 9.4%, un nivel medio en un 20 % y un nivel alto en un 70.6%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal se mostró altamente comprometido en el trabajo realizado en equipo.

Figura 5

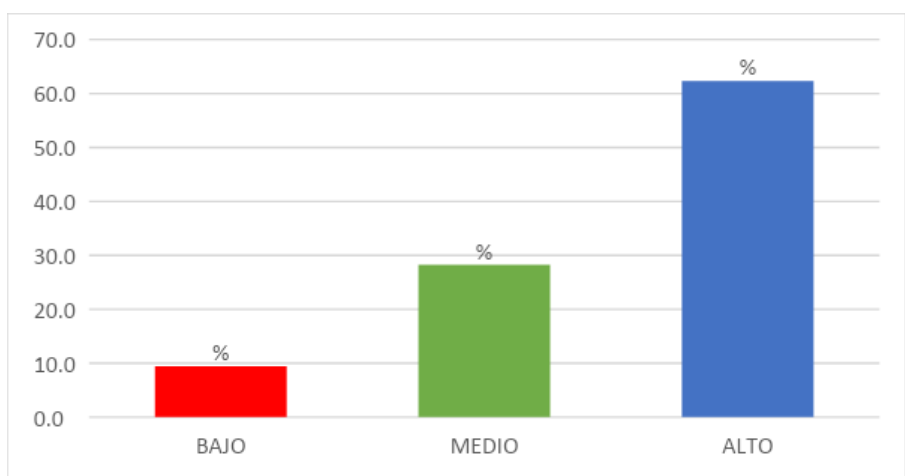
Nivel de comunicación en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 5 y ver el anexo 7 (tabla 4) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel de comunicación, malo en un 9.4% y un nivel bueno en un 90.6 %, por lo consiguiente se pudo deducir en un alto porcentaje que el personal consideró que hay una buena comunicación en el trabajo realizado en equipo.

Figura 6

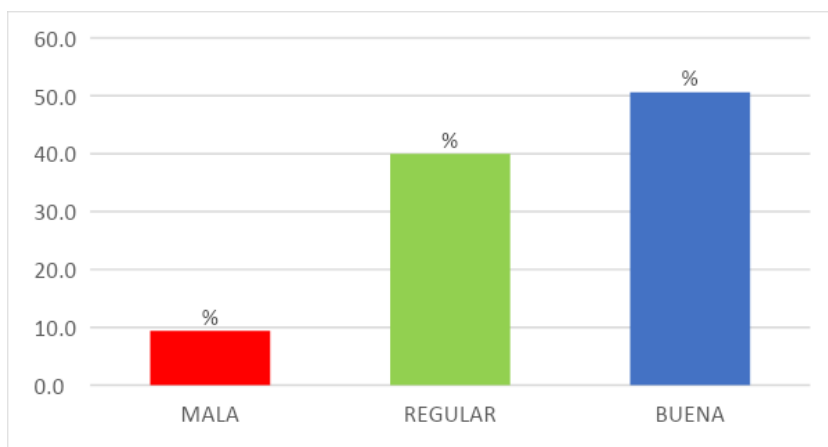
Nivel de confianza en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 6 y ver el anexo 7 (tabla 5) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel de confianza, bajo en un 9.4%, un nivel medio en un 28.2 % y un nivel alto en un 62.4%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal sí mostró confianza en su mayoría, pero no en su totalidad, en el trabajo realizado en equipo.

Figura 7

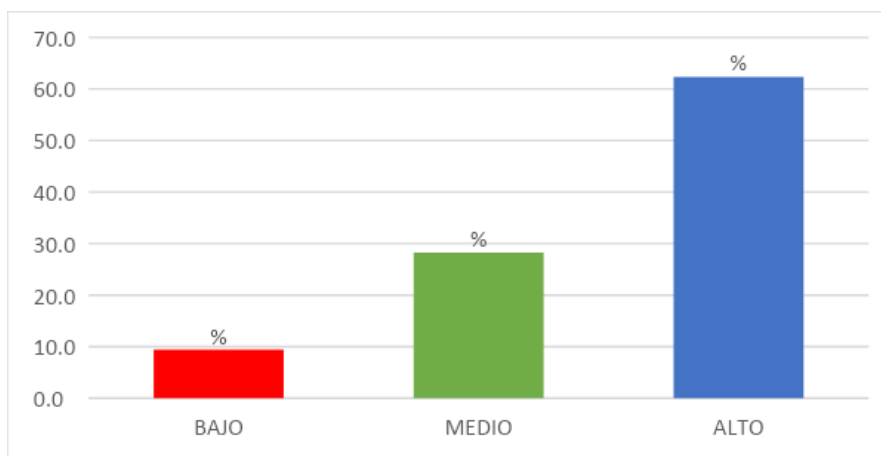
Nivel de coordinación en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 7 y ver el anexo 7 (tabla 6) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel de coordinación, malo en un 9.4%, un nivel regular en un 40 % y un nivel bueno en un 50.6%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal consideró que, sí hay coordinación en el trabajo realizado en equipo.

Figura 8

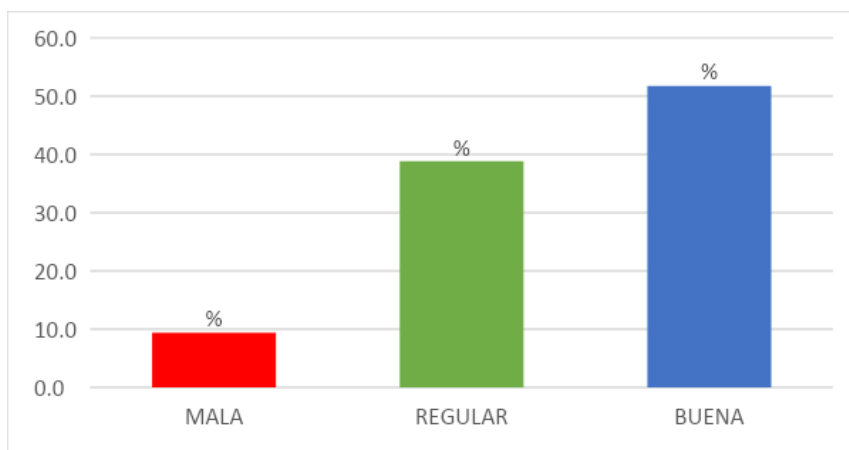
Nivel de satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 8 y ver el anexo 7 (tabla 7) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel de satisfacción laboral bajo en un 9.4%, un nivel medio en un 28.2 % y un nivel alto en un 62.4%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal se sintió satisfecho en su mayoría, pero no en su totalidad, en la empresa donde labora.

Figura 9

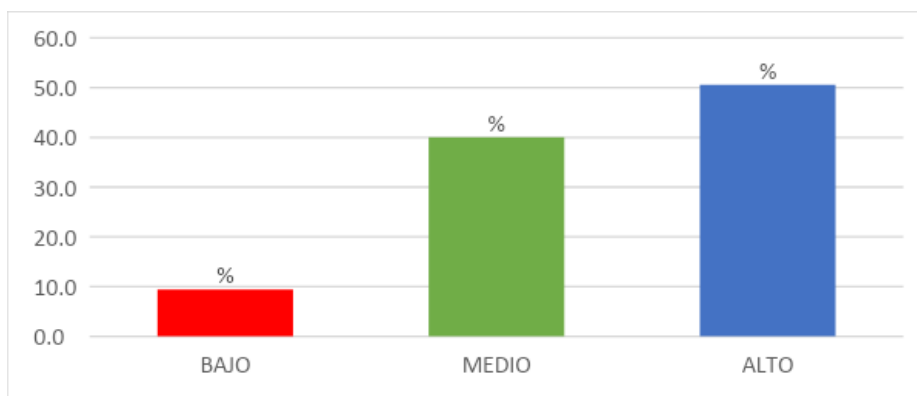
Nivel de la estructura en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 9 y ver el anexo 7 (tabla 8) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel de la estructura de la empresa, malo en un 9.4%, un nivel regular en un 38.8 % y un nivel bueno en un 51.8%; por tanto, se pudo deducir que el personal consideró que, si hay una buena estructura.

Figura 10

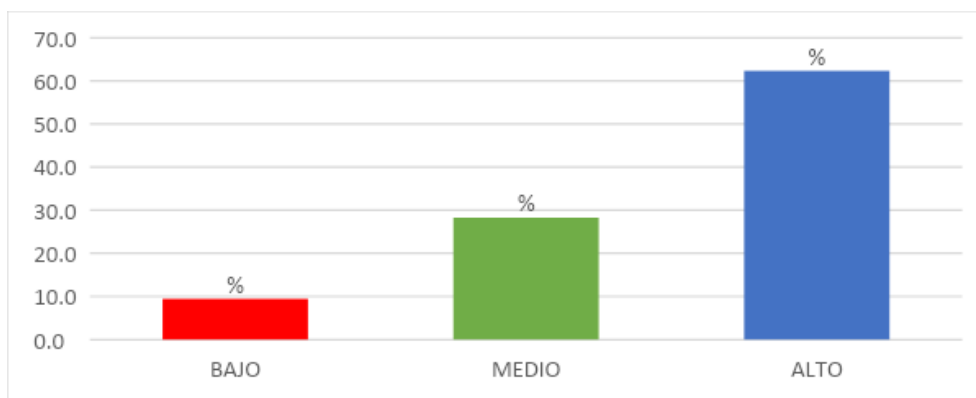
Nivel de la naturaleza y contenido de trabajo en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 10 y ver el anexo 7 (tabla 9) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel de la naturaleza y contenido de trabajo, bajo en un 9.4%, un nivel medio en un 40% y un nivel alto en un 50.6%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal se mostró conforme con la naturaleza y contenido del trabajo en su mayoría.

Figura 11

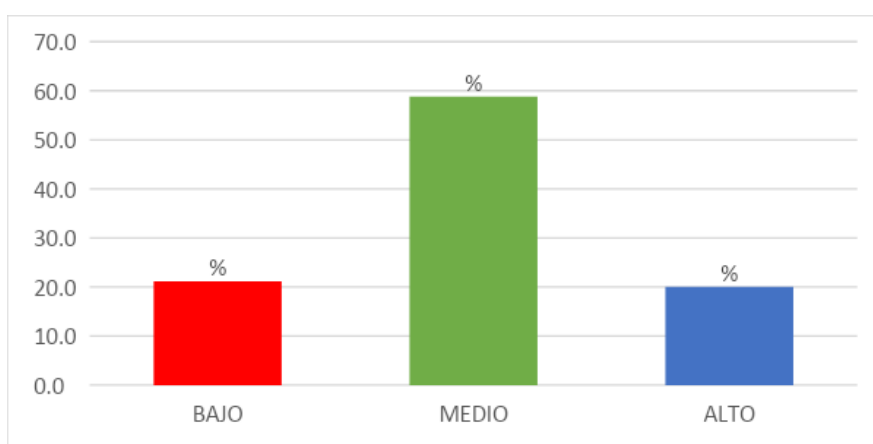
Nivel de las normativas y prácticas en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 11 y ver el anexo 7 (tabla 10) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel de las normativas y prácticas en el trabajo, bajo en un 9.4%, un nivel medio en un 28.2% y un nivel alto en un 62.4%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal se mostró satisfecho con las normativas y prácticas de la empresa donde laboran.

Figura 12

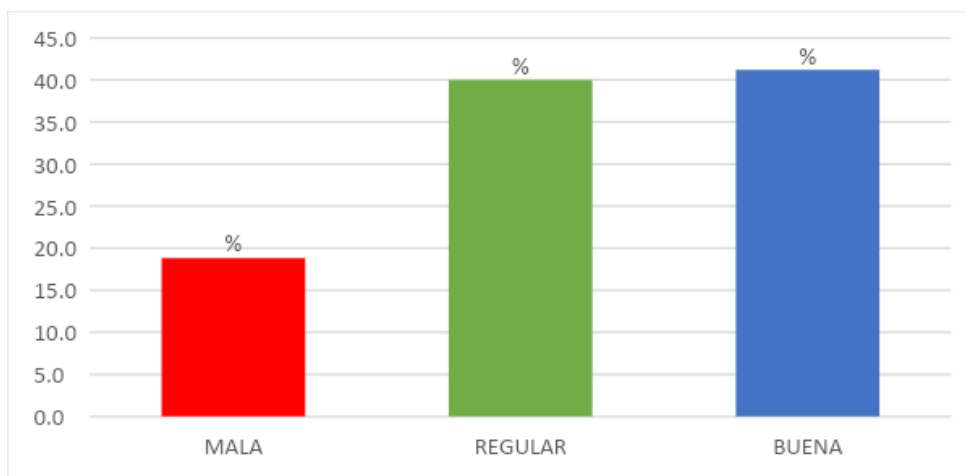
Nivel del salario en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 12 y ver el anexo 7 (tabla 11) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel del salario, bajo en un 21.2%, un nivel medio en un 58.8% y un nivel alto en un 20%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal no se mostró satisfecho con el salario que reciben en la empresa donde labora,

Figura 13

Nivel de las condiciones de trabajo en la empresa Talara Food SAC 2023



Conforme a lo observado en la figura 13 y ver el anexo 7 (tabla 12) del presente estudio, del 100% de los encuestados de la empresa Talara Food se tuvo un nivel de las condiciones de trabajo, malo en un 18.8%, un nivel regular en un 40% y un nivel bueno en un 41.2%; por lo consiguiente se pudo deducir que el personal no se mostró satisfecho con las condiciones de trabajo que se presentan en la empresa donde labora,

Análisis inferencial

El análisis inferencial se refiere a la aplicación de métodos estadísticos para hacer inferencias o conclusiones sobre una población basándose en una muestra de datos (Cespedes, 2017).

PRUEBA DE NORMALIDAD

H₀: El trabajo que se realiza en equipo no se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura.

H₁: El trabajo que se realiza en equipo se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura.

En el anexo 7 (tabla 13), se visualizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov que mostró la normalidad de los datos de las variables de estudio para muestras superiores a 50; y de los valores que se obtuvieron para cada una de las variables fue 0.000 inferior a 0.05, denotando que no hay una distribución normal; por ende, fue necesario emplear el coeficiente de correlación de Spearman para la determinación de la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal de la empresa Talara Food SAC.

Conforme a la tabla de correlación entre la variable trabajo en equipo y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC, ver anexo 7 (tabla 14), se observó que el coeficiente de correlación fue 0,694 por tanto existe una correlación positiva considerable entre el trabajo realizado en equipo y la satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.; asimismo, el sig bilateral obtenido fue 0.000 que es inferior a 0.05, por tanto nos indicó que existe relación entre ambas variables y por ende se acepta la hipótesis alternativa general, rechazándose la hipótesis nula, esto debido que el trabajo que realizan en equipo les va generando mayor satisfacción en las labores que realizan en la empresa donde laboran,

H₀: La complementariedad no se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023.

H₁: La complementariedad se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023.

Conforme a la tabla de correlación entre la dimensión complementariedad y la variable satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC, ver anexo 7 (tabla 15), se observó que el coeficiente de correlación fue 0,543 por tanto existe una correlación positiva considerable entre la dimensión complementariedad y la satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.; asimismo el sig bilateral obtenido fue 0.000 inferior a 0.05, nos indica que existe relación entre esta dimensión y la segunda variable. Esto se debe a que el personal de la empresa realizó sus labores de manera complementaria ayudando a que el personal se sienta a gusto de trabajar en ella.

H₀: El compromiso no se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023.

H₁: El compromiso se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023.

Conforme a la tabla de correlación entre la dimensión compromiso y la variable satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC, ver anexo 7 (tabla 16), se observó que el coeficiente de correlación fue 0,390 por tanto existe una correlación positiva media entre ambas.; asimismo el sig bilateral obtenido fue 0.000 inferior a 0.05, nos indicó que existe relación entre esta dimensión y la segunda variable, esto se debe a que el personal de la empresa mostró su compromiso en el trabajo que realizan lográndose mayor satisfacción laboral.

H₀: La comunicación no se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura.

H₁: La comunicación se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura.

Conforme a la tabla correlación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC, ver anexo 7 (tabla 17), se observó que el coeficiente de correlación fue 0,637 por tanto existe una correlación positiva considerable entre ambas.; asimismo el sig bilateral obtenido fue 0.000 inferior a 0.05, nos indicó que existe relación entre esta dimensión y la segunda

variable; evidenciándose que cuando existe una comunicación efectiva los trabajadores de la empresa lograron sentirse a gusto realizando su trabajo.

H₀: La confianza no se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023.

H₁: La confianza se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023.

Conforme a la tabla de correlación entre la dimensión confianza y la variable satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC, ver anexo 7 (tabla 18), se observó que el coeficiente de correlación fue 0,901 por tanto existió una correlación positiva perfecta entre ambas.; asimismo el sig bilateral obtenido fue 0.000 inferior a 0.05, nos indicó que existe relación entre esta dimensión y la segunda variable; esto debido a que al existir confianza entre los trabajadores laboraran con mayor complacencia.

H₀: La coordinación no se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023.

H₁: La coordinación se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food Piura, 2023.

Conforme a la tabla de correlación entre la dimensión coordinación y la variable satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC, ver anexo 7 (tabla 19), se observó que el coeficiente de correlación fue 0,527 por tanto existe una correlación positiva considerable entre ambas.; asimismo el sig bilateral obtenido fue 0.000 inferior a 0.05, nos indica que existió relación entre esta dimensión y la segunda variable; esto debido a que cuando el trabajo que realizan los trabajadores de manera coordinada el personal se siente más a gusto en su centro de trabajo.

V. DISCUSIÓN

La presente tesis se centró en determinar la dependencia existente entre el trabajo que se realizó en equipo y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara – Piura. Posterior a la obtención de resultados se demostró la dependencia existente entre las dos variables estudiadas por medio del estadístico Rho de la prueba de Spearman, cuyo valor del sig bilateral fue igual a 0.000 inferior a 0.005 siendo significativo para su análisis, y el coeficiente de correlación fue de 0,694 demostrándose la existencia de una relación positiva considerable, lo que significa que los cambios en el nivel del trabajo realizado en equipo estará estrechamente relacionados con los cambios en la satisfacción del personal de la sociedad.

Lo anterior tuvo coincidencia con los de Holguín (2022) quien buscó en su estudio establecer una conexión significativa entre la colaboración en equipo y el ambiente de una institución de Lima en 2019. Se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, diseño observacional y nivel correlacional. Se aplicó un cuestionario de alta confiabilidad en una muestra de 64 colaboradores. Los resultados obtenidos indicaron que el trabajo en equipo se destacó con un 64.1% en el nivel bajo, al igual que el ambiente laboral con un 79.88%. Además, los resultados inferenciales revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.711, lo que denotó una correlación positiva alta entre el trabajo realizado en equipo y la satisfacción en la organización; asimismo el valor de Sig = 0.000 menor al 0.05, permitió concluir que existe relación entre el trabajo colaborativo y la satisfacción laboral. Los resultados de ambos estudios tienen coincidencia porque presentan relación positiva entre las variables de estudiadas, pero en el caso de nuestra investigación fue de menor relación debido a que fue considerable y la del antecedente fue alta; esto se debió a que el trabajo realizado en equipo en Talara Food no es del todo alto y genera satisfacción en el personal en escalas menores; sin embargo, en el antecedente se encontró que el personal realiza buen trabajo en equipo produce alta satisfacción en las labores que realizan.

Los resultados se fundamentaron con lo mencionado por López (2022) quien destacó la importancia de la teoría de las 5 "C" de Tom Peters para el

funcionamiento efectivo del trabajo en equipo. Estos cinco conceptos fueron: complementariedad, que implica la necesidad de habilidades especializadas en cada miembro; compromiso, donde cada integrante se compromete a contribuir con su mejor esfuerzo; comunicación efectiva, con un emisor empático y un receptor que escucha activamente; confianza, como base fundamental para las actividades del equipo; y coordinación, que requiere que la organización en su conjunto esté consciente de los objetivos organizacionales para lograr una coordinación efectiva en todos los equipos de trabajo. Por otro lado, Gabini (2018) mencionó la teoría bifactorial de Herzberg sobre la satisfacción laboral, la cual se enfocó en solo dos grandes aspectos, los denominados extrínsecos (higiénicos) y los intrínsecos (motivadores), Tomando en criterio a los extrínsecos y al ser aplicados en la empresa en estudio, se tendrá que hacer mejoras en los ambientes de la empresa, entregar buenos implementos para los trabajadores, mantener las instalaciones seguras; en el aspecto intrínseco, se tiene que implementar un sistema de reconocimientos que motive al total del personal de la empresa, además de una escala de ascensos en mejora del colaborador.

En cuanto al objetivo específico primero, determinar la dependencia existente entre la complementariedad y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; de acuerdo al coeficiente de correlación 0,543 existió una correlación positiva considerable; asimismo el sig bilateral obtenido de 0.000 inferior a 0.05, nos indicó que existe relación entre esta dimensión y la segunda variable. Esto debido a que cuanto el personal de la empresa realiza sus labores de manera complementaria ayudó a que el personal se sienta a gusto de trabajar en ella.

Estos resultados fueron similares a los de Salcedo (2020) quien realizó su estudio con la intención de determinar cómo el trabajo que se realizó en equipo afecta la satisfacción laboral del personal docente en instituciones del departamento de Lima, fue de enfoque aplicado, con nivel descriptivo-explicativo, empleando métodos descriptivos e inductivos. El diseño utilizado fue no experimental. Se concluyó, conforme al sig bilateral de 0,03, que existió influencia entre el trabajo realizado por el personal en equipo con la satisfacción que mostró

el personal que trabaja en la institución universitaria y presentó una correlación de 0.904 siendo de nivel alto. Los resultados de ambos estudios presentaron relación positiva, pero en el caso de nuestro estudio fue de menor nivel al ser considerable y en la del antecedente es superior llegando a un nivel alto, debido que en Talara Food no se está trabajando de manera efectiva la complementariedad en las funciones que realiza el personal y no está contribuyendo del todo a un mejor trabajo en equipo.

En cuanto al objetivo específico segundo, determinar la dependencia existente entre el compromiso y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; el coeficiente de correlación fue 0,390 por tanto existió una correlación positiva media entre la dimensión Compromiso y la satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.; asimismo, el sig bilateral obtenido fue 0.000 inferior a 0.05, nos indicó que existe relación entre esta dimensión y la segunda variable, debido que el personal de la empresa cuando mostraron su compromiso en el trabajo que realizaron entonces hubo mayor satisfacción laboral.

Este resultado fue similar al de Romani et al. (2018) quien tuvo como propósito establecer la dependencia entre el trabajo que se realizó en equipo y la satisfacción laboral en una entidad de Lima. La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo-correlacional y no experimental. Los resultados a nivel inferencial se obtuvieron conforme a la prueba de Chi cuadrado el sig bilateral de 0.000 y un $Rho=0.45$; hallándose una correlación positiva media entre el trabajo que se realizó en equipo y la satisfacción laboral. Los resultados de ambos estudios presentaron relación positiva media, pero en el caso de nuestro estudio fue un poco inferior a la del antecedente, debido que en Talara Food no existe un alto compromiso por parte del personal de la empresa lo que genera que su desempeño no sea óptimo.

En cuanto al objetivo específico tercero; determinar la dependencia existente entre la comunicación y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; el coeficiente de correlación fue 0,637 por tanto existió una correlación positiva considerable entre la dimensión comunicación y la

satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.; asimismo, el sig bilateral obtenido fue 0.000 inferior a 0.05, nos indicó que existió relación entre esta dimensión y la segunda variable; debido que cuando existe una comunicación efectiva los trabajadores de la empresa se sienten a gusto realizando su trabajo.

Estos resultados fueron similares a los de Peñafiel (2020) quien planteó la investigación para establecer la dependencia entre el trabajo colaborativo o en equipo y la eficiencia en el desempeño laboral en una empresa de Guayaquil. El método empleado se basó en un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional. Se destacó una reciprocidad significativa, con un coeficiente de Pearson de 0,712** indicando una correlación positiva considerable y un valor de Sig. = 0,000 < 0.01, en los resultados no paramétricos, lo que confirma la relación entre el trabajo realizado en equipo y la satisfacción laboral. Los resultados de ambos estudios presentaron relación positiva considerable; sin embargo, en el caso de nuestro estudio fue un poco inferior a la del antecedente, debido que en Talara Food aún la comunicación entre los superiores y los colaboradores presenta unas pequeñas deficiencias que influyen en el desempeño de sus labores.

En cuanto al objetivo específico cuarto; determinar la dependencia existente entre la confianza y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; el coeficiente de correlación fue 0,901 por tanto existió una correlación positiva perfecta entre la dimensión confianza y la satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.; asimismo, el sig bilateral obtenido fue 0.000 inferior a 0.05, nos indicó que existe relación entre esta dimensión y la segunda variable; porque al existir confianza entre los trabajadores laboraran con mayor complacencia

Estos resultados fueron similares con los de Bravo y Monteza (2022) quienes en su estudio de investigación se centró en la conexión entre la colaboración en equipo y la satisfacción laboral en el personal de una entidad de Lima Metropolitana durante 2021. Utilizó un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva y correlacional. Los resultados revelaron una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, respaldada por un coeficiente de

Spearman de 0,836 denotando una correlación positiva muy fuerte y un valor de significancia de 0,000. Los resultados de ambos estudios presentaron relación positiva, en nuestro estudio perfecta y en el antecedente muy fuerte, siendo para nuestro caso de mayor valor, debido que el personal de Talara Food trabaja en confianza y se sienten más satisfechos ante ese ambiente laboral.

En cuanto al objetivo específico quinto; determinar la dependencia existente entre la coordinación y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023, el coeficiente de correlación fue 0,527 por tanto existió una correlación positiva considerable entre la dimensión Coordinación y la satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.; asimismo, el sig bilateral obtenido fue 0.000 inferior a 0.05, nos indicó que existe relación entre esta dimensión y la segunda variable; debido a que cuando el trabajo que realizan los trabajadores de manera coordinada el personal se siente más a gusto en su centro de trabajo.

Estos resultados no fueron similares con los de Paredes (2022) quien presentó como propósito de su investigación examinar si hay una conexión entre la colaboración en equipo y la satisfacción laboral de una entidad de Arequipa. Se empleó el enfoque hipotético-deductivo y un diseño no experimental de tipo correlacional. El análisis de los resultados reveló que la interacción en equipo entre los empleados mostró una relación estadísticamente significativa ($p=0,036$) con la satisfacción laboral percibida; además, se verificó que esta relación fue débil ($\tau_b=0,251$). Los resultados de ambos estudios presentaron relación positiva, en nuestro estudio considerable y en el antecedente débil, siendo para nuestro caso de mayor valor, porque el personal de Talara Food al trabajar de manera más coordinada conlleva a que realicen un mejor trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se determinó la dependencia existente entre las dos variables estudiadas, por medio del estadístico Rho de la prueba de Spearman, cuyo valor del sig bilateral fue igual a 0.000 inferior a 0.005 siendo significativo para su análisis, y el coeficiente de correlación fue de 0,694 demostrándose la existencia de una relación positiva considerable en Talara Food S.A.C., Talara - Piura, lo que significa que los cambios en el nivel del trabajo realizado en equipo estarán estrechamente relacionados con los cambios en la satisfacción del personal de la empresa.

Segundo, se determinó la dependencia existente entre la complementariedad y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; por medio del estadístico Rho de la prueba de Spearman, cuyo valor del sig bilateral fue igual a 0.000 inferior a 0.005; además, el coeficiente de correlación fue de 0,694 demostrándose la existencia de una relación positiva considerable.

Tercero, se determinó la dependencia existente entre el compromiso y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; por medio del estadístico Rho de la prueba de Spearman, cuyo valor del sig bilateral fue igual a 0.000 inferior a 0.005; asimismo, el coeficiente de correlación fue 0,390 por tanto existe una correlación positiva media, lo que significa que ante el aumento en el valor del compromiso tiende a estar asociado con un aumento en el valor de la satisfacción laboral, pero esta relación no es tan fuerte

Cuarta, se determinó la dependencia existente entre la comunicación y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023 por medio del estadístico Rho de la prueba de Spearman, cuyo valor del sig bilateral fue igual a 0.000 inferior a 0.005; asimismo, el coeficiente de correlación fue 0,637 por tanto existe una correlación positiva considerable.

Quinta, se determinó la dependencia existente entre la confianza y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023; por medio del estadístico Rho de la prueba de Spearman, cuyo valor del sig bilateral fue igual a 0.000 inferior a 0.005; asimismo, el coeficiente de correlación fue 0,901 por tanto existe una correlación positiva perfecta.

Sexta, se determinó la dependencia existente entre la coordinación y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara - Piura, 2023, por medio

del estadístico Rho de la prueba de Spearman, cuyo valor del sig bilateral fue igual a 0.000 inferior a 0.005; asimismo, el coeficiente de correlación fue 0,527 por tanto existe una correlación positiva considerable.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, con respecto al trabajo realizado en equipo y su relación con la satisfacción laboral de la empresa Talara Food SAC, se recomienda implementar estrategias que fomenten a los trabajadores a realizar sus labores de manera conjunta y en equipo; estableciendo metas claras, asignando roles y responsabilidades específicos a cada miembro del equipo, propiciando un ambiente grato y con mayor complacencia de trabajar en esta empresa.

Segundo, con respecto a la complementariedad y su relación con la satisfacción laboral de la empresa Talara Food SAC, se recomienda elaborar actividades que permitan fomentar el trabajo complementario, realizando evaluaciones regulares para que se identifique las habilidades técnicas, habilidades blandas y áreas de especialización de cada miembro.

Tercero, con respecto al compromiso y su relación con la satisfacción laboral de la empresa Talara Food SAC, se recomienda fomentar la participación activa involucrando al personal en la toma de decisiones, realizando eventos sociales y actividades donde participe todos los colaboradores.

Cuarta, con respecto a la comunicación y su relación con la satisfacción laboral de la empresa Talara Food SAC, se recomienda brindar información clara sobre lo que se espera de ellos como parte de la empresa, además de dar a conocer los objetivos de la empresa, cambios organizativos y decisiones importantes.

Quinta, con respecto a la confianza y su relación con la satisfacción laboral de la empresa Talara Food SAC, se recomienda reconocer y valorar las contribuciones de cada uno de los trabajadores; asimismo los jefes deben mostrar empatía comprendiendo las perspectivas y preocupaciones de sus colaboradores.

Sexta, con respecto a la coordinación y su relación con la satisfacción laboral de la empresa Talara Food SAC, se recomienda mejorar el manual de organización y funciones clarificando los roles y responsabilidades, estableciendo objetivos comunes y evaluando periódicamente para mejorar la coordinación entre el personal y se sienta a gusto de trabajar en Talara Food SAC.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica (6ta edición). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Ayovi, J. (2019) Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. FIPCAEC (núm. 10) Vol. 4, Año 4. Enero-Junio 2019, pp. 58-76. Recuperado de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Benitez, M. (2019). Factor Humano Formación. Obtenido de <https://factorhumanoformacion.com/las-5-c-del-trabajo-en-equ>
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Pearson Educación, Colombia. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bravo, A. y Monteza, W. (2022) Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana, Año 2021. Universidad Peruana Unión. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5430/Abimael_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Carranza, S. (2020) Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores del área de producción de una ladrillera con sede en Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Recuperado de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2852/1/TL_CarranzaVenturaSergio.pdf
- Casachagua, T. (2013) Factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la Cooperativa Industrial Manufacturas del Centro Ltda. Universidad Nacional del Centro de Perú. Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3818/Casachagua%20Rosas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casas, J., Repullo, J. R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Investigación.

<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Cervantes, G., Muñoz, G. y Inda, A. (2020) El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*. Vol. 41 (14) Pag 27. Recuperado de

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>

Céspedes, N. (2017) *Estadística Inferencial*. Bogotá D.C., Fundación Universitaria del Área Andina.

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1390/Estad%C3%ADstica%20inferencial.pdf?sequence=1>

Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. V Edición. Madrid, España. Editorial: McGraw-Hill Publishing Co. Obtenido de

<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Gestion%20del%20talento%20humano.pdf>

Cruz, I. (2014) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España. Digitalia,

<https://www.digitaliapublishing.com/a/30257>

Cofré, C. (s.f) *Aspectos Éticos en Investigación en Ciencias Sociales y en Área de la Salud: Nuevas Exigencias Para Proyectos Fondecyt*.

https://www.uandes.cl/wpcontent/uploads/2019/01/aspectos_eticos_ccofre.pdf

Díaz, P. (2020) Economía y trabajo en equipo como fuente de ventaja competitiva en las aulas de Secundaria. *Revista de Formación del Profesorado e Investigación Educativa*. Facultad de Formación del Profesorado y Educación Universidad de Oviedo. <https://doi.org/10.17811/msg.32.2.2020.23-30>

Espaderos, A. (2016) *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad se de Santa Lucía Cotzumalguapa*. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Fernández, M. (2015) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo UF0346. Certificado de Profesionalidad ADGDO208. Gestión integrada de Recursos Humanos*. Ediciones Paraninfo S.A.

https://www.google.com.pe/books/edition/Comunicaci%C3%B3n_efectiva_y_trabajo_en_equi/bObxCAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=complementariedad+en+el+trabajo+en+equipo&pg=PA93&printsec=frontcover

Gabini, S. (2018) Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica. UAI Editorial Teseo.

<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-ii-satisfaccion-laboral/>

García, M. (1993). La Encuesta. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Madrid, España: Alianza Universidad. <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/Garc%C3%ADa-Ferrando.pdf>

García, M., Díaz, J. & Olmos, M. (2023). Influencia de la competencia para trabajar en equipo en las habilidades para el futuro laboral. *Revista Española De Orientación y Psicopedagogía*, 34(2), 86-109. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influencia-de-la-competencia-para-trabajar-en/docview/2844842820/se-2>

Gómez, M. (2016) Introducción a la metodología de la investigación científica. Editorial Brujas, 2016. Digitalia, <https://www.digitaliapublishing.com/a/44342>

González, M. (2002) Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. España. <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) Metodología de la investigación. Sexta edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Holguín, Y. (2022) Trabajo en equipo y clima organizacional en el Servicio de Nefrología de un hospital asociación público privado, nivel III – 2019. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18569/Holguin_my.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Huaquipaco, V. (2019) La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del

Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018. Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2334/Vannia%20Huaquipaco_Luis%20Navarro_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huertas, L., López, N. y Ríos, L. (2018) Herramientas del trabajo en equipo que aportan a la satisfacción laboral de los administrativos del programa de psicología de la fundación universitaria de Popayán. Fundación Universitaria de Popayán. Recuperado de <http://unividadafup.edu.co/repositorio/files/original/fc7a291a22e87225c11faed79f12804c.pdf>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2016) Administración una perspectiva global, Decimoquinta edición, Editorial Mc Graw Hill, México D. F, Recuperado de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Lacayo, J. (2017) Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala. Guatemala. Universidad Rafael Landívar Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>

Lencioni, P. (2023) Las Cinco Disfunciones de un Equipo. Editorial Empresa Activa. Recuperado de <https://www.tablegroup.com/topics-and-resources/teamwork-5-dysfunctions/>

López, A. (2022) El Líder y el trabajo en equipo. 1era Edición. La Plata: Arte editorial Servicop. Libro digital https://www.google.com.pe/books/edition/El_l%C3%ADder_y_el_trabajo_en_equipo/3RVvEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+Complementariedad+de+Equipos,&pg=PT27&printsec=frontcover

Mendoza, J., Salazar, B., y Rodríguez, E. (2020) El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey. Vincula Téctica EFAM. Recuperado de

http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/18%20MENDOZA_SALAZAR_RDZ.pdf

Nebojsa, J. Panta, K. e Ivana, P. (2015). Identificación organizativa. Factores de satisfacción laboral: el caso de una empresa Serbia. 60. 73-104. Anales económicos, Volumen LX, No. 205.

file:///C:/Users/karin/Downloads/Identifying_organizational_factors_of_job_satisfac.pdf

Negrín, E. & Montesdeoca, M. (2019). Diagnóstico de la satisfacción laboral en la Corporación Nacional de Electricidad del Cantón Tosagua. Uniandes Episteme. Recuperado de

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1348/644>

Nogueira, A. y Ribeiro, P. (2019) El trabajo en equipo en salud como proceso de relación formal potenciador de la satisfacción laboral y la motivación. Sociología: Revista de la Facultad de Letras de la Universidad de Oporto, Vol. XXXVIII, pp. 88-109. DOI: <https://doi.org/10.21747/08723419/soc38a5>

Ñaña, C. (2017) Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo - Huancayo: Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014) Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U.

<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>

Paredes, T. (2022) Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2022. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4217e25f-2661-4d20-a7a1-dc65c8c38b3e/content>

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

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57487/Pe%C3%B1afiel_VJE.SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda, E. Alvarado, E. y Canales, F. (1994) Metodología de la investigación; Manual para el desarrollo de personal de Salud. 2da edición. Organización Panamericana de la Salud

<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>

Posada, G. (2016) Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos. Editorial Luis Amigó.

https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/120_Ebook-elementos_basicos.pdf

Quezada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020) Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. Año 2020. Vol V. N°3. Especial: Administración. Recuperado de <file:///C:/Users/karin/Downloads/Dialnet-TrabajoEnEquipoComunicacionYDesempenoLaboralEnLasO-7608887.pdf>

Ramírez, T (1997) Cómo hacer un proyecto de investigación. Editorial Panapo, Caracas. Venezuela.

<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0049.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2011) Comportamiento organizacional. 17ª edición. Pearson Educación, México.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas, V. (2022) Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de San Martín. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26057/Rojas_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, R. (2013) Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés, S. A. de C.V. Trigésima octava edición.

<https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/guia-realizar-investigaciones-sociales-rojas-soriano.pdf>

Romani, S., Ferrer, M. y Zuta, N. (2018) Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. Investigación Valdizana. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>

Salcedo, M. (2020) El trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú, propuesta actual. Universidad Federico Villarreal. Recuperado de <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4120/SALCEDO%20RODR%c3%8dGUEZ%20%20MEDALIT%20NIEVES%20%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salessi, S. y Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. Revista Colombiana de Psicología, 26(2), 329-345. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80454275010.pdf>

Sánchez, M. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. Sociedade e Estado, 36, 109-131. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>

Sánchez, V. (2023) Didáctica de la educación infantil - Novedad 2023. Editex. https://www.google.com.pe/books/edition/Did%C3%A1ctica_de_la_educaci%C3%B3n_infantil_Nov/jbTHEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=trabajo+en+equipo+complementariedad&pg=PA21&printsec=frontcover

Sequeira, L. y Zambrano, S. (2020) Talento Humano en las MIPYMES e Instituciones públicas del Departamento de Chontales. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/15280/2/15280.pdf>

Soria, K. y Cleveland, M. (2022) Aprendizaje y servicio en modalidad virtual: experiencia de estudiantes del área de negocios en contexto de pandemia. Formación Universitaria. Vol. 15(3), 43-52. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000300043>

Taquechel, A. y García, C. (2020) Aprende a ser secretaria. Manual para el desempeño profesional de la secretaria.

https://www.google.com.pe/books/edition/Aprende_a_ser_secretaria_Manual_para_el/_eDzDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=trabajo+en+equipo+complementariedad&pg=PA521&prints ec=frontcover

Ulrich, D. y Ulrich, W. (2010). El porqué del trabajo. Cómo crean los grandes líderes abundantes organizaciones que ganan. McGraw-Hill.
<https://www.getabstract.com/es/resumen/el-porque-del-trabajo/14883>

Usheva, M. (2016) Equipo y trabajo en equipo en la moderna gestión europea de recursos humanos. Revista Electrónica Científica Internacional de Gestión de Procesos Económicos (ISSN 2311-6293). Recuperado de
<https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/45927/1/Usheva.pdf;jsessionid=D6F214D684D91A5D2AEC16FF2020BAF0>

Yıldız, E. (2024) Impact of Teamwork Attitude on Job Satisfaction and Intent to Leave in Surgical Teams | Cerrahi Ekiplerde Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. E-Journal of Dokuz Eylül University Nursing Faculty, 17(1), 134–147.
<https://doi.org/10.46483/deuhfed.1127749>

Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 23(2), 17. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p>V1: Trabajo en equipo</p>	<p>Según Ramírez y Dávila (2018) se identifican principios, dogmas y experiencias de desempeño que impresionan en el rendimiento de los colaboradores y las cuales, de manera integral, establecen la afinidad y la vida de las empresas.</p>	<p>Se aplicará un cuestionario como instrumento para medir la variable cultura organizacional, donde por medio de sus dimensiones se lograra cuantificar de cómo se desarrolla la cultura organizacional.</p>	<p>Complementariedad</p>	Calidad	<p>Ordinal</p>
				Eficacia	
				Recursos	
				Desarrollo	
				Visión	
				Crecimiento	
				Integración	
				Expectativas	
			<p>Compromiso</p>	Personal	
				Tecnología	
				Eficiente	
				Sugerencias	
			<p>Comunicación</p>	Conflictos	
				Funciones	
				Objetivos	
				Productividad	
				Colaboración	
				Toma de decisiones	
				Actividades cotidianas	
				Compromiso	
				Objetivos	
				Planeación	
			<p>Confianza</p>	Integración	
				Competitividad	
Institucionalidad					
Consenso					
Capacitación					
<p>Coordinación</p>	Responsabilidad				
	Capacidades				
	Conocimiento				
	Calidad				
	Desempeño				
	Colaboración				
Comportamiento					
Capacitación					
Adaptación					
Contribución					
Flexibilidad					

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2: Satisfacción laboral	implica un conjunto de emociones y sentimientos positivos o negativos experimentados por los empleados en relación a sus labores. No se trata simplemente de sentirse satisfecho, sino de la ausencia de un malestar que se acepta como posible, por ejemplo, en tiempos de alta cesantía (Casachagua, 2013).	La satisfacción laboral será medida a través de las dimensiones: estructura, naturaleza y contenido del trabajo, normativas y prácticas, salario, las condiciones en que realiza el trabajo.	Estructura	Jerarquía	Ordinal
				Coordinación	
				Funciones	
				Organización	
			Naturaleza y contenido del trabajo	Habilidades	
				Independencia	
				Diversidad de tareas	
				Creatividad	
			Normativas y prácticas	Procedimientos	
				Reglamento interno	
				Manuales	
				Comunicación	
			Salario	Remuneración justa	
				Sistema de recompensas	
				Percepción de salario	
			Condiciones de trabajo	Seguridad	
Infraestructura					
Higiene					
Comodidad					

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – TRABAJO EN EQUIPO

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el trabajo en equipo, en la satisfacción laboral en la empresa Talara Food S.A.C., Piura 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Complementariedad						
1	Considera usted que el trabajo que realizan lo efectúan en el tiempo adecuado					
2	Conoce Usted sus fortalezas y capacidades contribuyen a un buen trabajo en la empresa					
3	Considera usted que sus compañeros poseen habilidades y virtudes que contribuyen al trabajo en equipo.					
4	Estima usted que el personal se apoya mutuamente para sacar adelante las actividades encomendadas					
Dimensión: Compromiso						
5	Considera usted que existe una participación proactiva por parte de sus compañeros en la empresa					
6	Considera usted que sus compañeros asumen con responsabilidad el cumplimiento de las actividades asignadas.					
7	Cree usted que las metas de la empresa son compartidas por todos sus compañeros.					
8	Considera usted que los trabajadores unen esfuerzos para realizar un buen trabajo en equipo					
Dimensión: Comunicación						
9	Considera usted que sus compañeros expresan de manera clara sus opiniones en la empresa					
10	Considera usted que sus compañeros escuchan sus opiniones y preocupaciones					
11	Considera usted que sus compañeros realizan su trabajo con honestidad.					
12	Estima usted que el personal atiende con amabilidad a los clientes					
Dimensión: Confianza						
13	Considera usted que sus compañeros realizan sus labores conforme a lo acordado					
14	Considera usted que en la empresa pueden expresar con libertad y seguridad sus opiniones					
15	Cree usted que existe la confianza suficiente entre sus compañeros para que se deleguen tareas diarias					
16	Cree usted que sus ideas y opiniones son escuchadas por sus compañeros de trabajo					
Dimensión: Coordinación						
17	Cree usted que entre sus compañeros existe un líder que encamine en el trabajo					
18	Considera usted que están definidas las funciones por cada trabajador en la empresa					

19	Cree usted que el personal se muestra dispuesto a los cambios que se presentan en la empresa					
20	Considera usted que todo el personal realiza un trabajo organizado y equilibrado					

CUESTIONARIO – SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el trabajo en equipo, en la satisfacción laboral en la empresa Talara Food S.A.C., Piura 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Estructura						
21	Considera usted que el personal conoce y respeta los niveles jerárquicos en la empresa					
22	Considera usted que existe buena coordinación entre todas las reas de la empresa lo que contribuye a un mejor trabajo					
23	Considera usted que todo el personal conoce sus funciones dentro de la empresa					
24	Estima usted que existe buena organización dentro de la empresa					
Dimensión: Naturaleza y contenido del trabajo						
25	Considera usted que el trabajo que realiza le permite desarrollar sus habilidades					
26	Considera usted que se le otorga autonomía e independencia al realizar sus labores					
27	Considera usted que su trabajo es atractivo y variado					
28	Considera usted que su trabajo requiere de creatividad					
Dimensión: Normativas y prácticas						
29	Conoce usted todos los procedimientos que se deben cumplir al realizar su trabajo					
30	Considera usted que el personal conoce y cumple el reglamento interno de la empresa					
31	Considera usted que se respeta los manuales de funciones al momento de realizar sus labores					
32	Considera usted que existe buena comunicación entre todo el personal de la empresa					
Dimensión: Salario						
33	Considera usted que la remuneración que recibe es justa por el trabajo realizado					
34	Considera usted que la remuneración que percibe es suficiente y cubre sus necesidades					
35	Conoce usted si existe en la empresa un buen sistema de recompensas para todos los trabajadores					
36	Conoce usted si existe coherencia entre el puesto de trabajo y el salario que percibe					
Dimensión: Condiciones de trabajo						
37	Considera usted que su centro de labores es seguro y le permite trabajar tranquilo					
38	Considera usted que la infraestructura de la empresa es adecuada para el cumplimiento de sus labores					
39	Considera usted que el ambiente donde labora es limpio y cumple las condiciones de salubridad					
40	Considera usted que los ambientes donde realiza su trabajo son cómodos y ventilados					

Anexo 3: Consentimiento informado



Asentimiento Informado

Título de la investigación: Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023

Investigador: Lizama Arica, Jean Andree

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023, cuyo objetivo es: Determinar la dependencia existente entre el trabajo que se realiza en equipo y la satisfacción en el trabajo del personal de Talara Food S.A.C., Talara – Piura.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pregrado), de la carrera profesional de Administración, del programa Taller de elaboración de tesis, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Talara Food S.A.C, Talara – Piura.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se encontró clientes un poco insatisfechos e inconformes por el servicio que reciben de parte de esta compañía; esto debido a que el personal no sabe realizar el trabajo de manera organizada en equipo y los directivos no han tomado en cuenta este problema, se muestra poco compromiso hacia la empresa, a lo que se suma los desacuerdos entre los colaboradores.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa Talara Food S.A.C, Talara Las respuestas al cuestionario o 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 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: Lizama Arica, Jean ~~Andree~~; email: jeanlizama@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: ~~Humanchumo~~ Venegas Henry Ismael; email: henhuamanchumo@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: GERENTE GENERAL SERVIOS PARODI JORGE LUIS

Fecha y hora: 20 de julio del 2023

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Piura, 12 de setiembre del 2023

Carta N°001-2023 /LEPP-UCV-PIURA

Señor:
Huamanchumo Venegas Henry Ismael
Doctor en Ciencias Administrativas
Presente. -

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación científica

De mi consideración:

Me es grato saludarle y a su vez dirigirme a usted, con la finalidad de manifestar que, en mi condición de Bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad Privada Cesar Vallejo, Filial Piura, me encuentro desarrollando la investigación titulada “Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023”, para obtener el título de Licenciado en Administración.

Por lo descrito en el párrafo que antecede, solicito encarecidamente a su persona, considere el validar mi instrumento de investigación científica, a fin de aplicarlos en la entidad donde realizo mi trabajo de investigación.

Sin más que agregar, quedo de usted a la espera de su gentil respuesta, de antemano muchas gracias

JEAN ANDREE LIZAMA ARICA
DNI;48059397

Henry Huamanchumo Venegas
DNI:17968344

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 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:	Huamanchumo Venegas Henry Ismael		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Doctor en Ciencias Administrativas		
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)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		



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:	Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023
Autor:	Jean Andree, Lizama Arica
Procedencia:	PIURA
Administración:	PRESENCIAL
Tiempo de aplicación:	30 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Significación:	ESTÁ COMPUESTA POR 2 VARIABLES, 5 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 5 DIMENSIONES (2DA VARIABLE), 20 INDICADORES (1ERA VARIABLE) Y 20 INDICADORES (2DA VARIABLE), Y 1 ÍTEM POR CADA INDICADOR PARA CADA VARIABLE.

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
TRABAJO EN EQUIPO	Complementariedad Compromiso Comunicación Confianza Coordinación	Según Díaz (2020) afirma que el trabajo en equipo consiste en la colaboración integrada de un grupo de individuos con el fin de alcanzar objetivos previamente acordados entre todos los miembros.
SATISFACCIÓN LABORAL	Estructura Naturaleza y contenido del trabajo Normativas y prácticas Salario Condiciones en que realiza el trabajo	Lacayo (2017) señala que la satisfacción en el trabajo, considerada una actitud, puede variar debido a factores personales del individuo o influencias del entorno. Está vinculada al temperamento del empleado, sus particularidades sociodemográficas, el salario, el contexto objetivo en la que se encuentra y la posibilidad de ascender profesionalmente

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023, elaborado por **Lizama Arica, Jean Andree**, en el año **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

Dimensiones del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

- Primera dimensión: COMPLEMENTARIEDAD
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Buen manejo de tareas	1. Considera usted que el trabajo que realizan lo efectúan en el tiempo adecuado	3	3	3	
Autoconocimiento	2. Conoce Usted sus fortalezas y capacidades contribuyen a un buen trabajo en la empresa	4	3	3	
Habilidades	3. Considera usted que sus compañeros poseen habilidades y virtudes que contribuyen al trabajo en equipo.	3	3	3	
Apoyo conjunto	4. Estima usted que el personal se apoya mutuamente para sacar adelante las actividades encomendadas	4	4	3	

- Segunda dimensión: **COMPROMISO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento proactivo	5. Considera usted que existe una participación proactiva por parte de sus compañeros en la empresa	3	4	4	
	6. Considera usted que sus compañeros asumen con responsabilidad el cumplimiento de las actividades asignadas.	3	3	3	

Metas comunes	7. Cree usted que las metas de la empresa son compartidas por todos sus compañeros.	4	3	4	
Colaboración	8. Considera usted que los trabajadores unen esfuerzos para realizar un buen trabajo en equipo	4	4	4	

- Tercera dimensión: **COMUNICACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión clara	9. Considera usted que sus compañeros expresan de manera clara sus opiniones en la empresa	4	3	3	
Escucha asertiva	10. Considera usted que sus compañeros escuchan sus opiniones y preocupaciones	3	4	4	
Honestidad	11. Considera usted que sus compañeros realizan su trabajo con honestidad.	4	4	3	
Comunicación gestual	12. Estima usted que el personal atiende con amabilidad a los clientes	3	3	3	

- Cuarta dimensión: **CONFIANZA**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento	13. Considera usted que sus compañeros realizan sus labores conforme a lo acordado	3	4	3	
Libertad para expresarse	14. Considera usted que en la empresa pueden	4	3	4	

	expresar con libertad y seguridad sus opiniones				
Empoderamiento	15. Cree usted que existe la confianza suficiente entre sus compañeros para que se deleguen tareas diarias	3	3	3	
Confianza a si mismo	16. Cree usted que sus ideas y opiniones son escuchadas por sus compañeros de trabajo	3	4	3	

- Quinta dimensión: **COORDINACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	17. Cree usted que entre sus compañeros existe un líder que encamine el trabajo	4	3	3	
Funciones organizadas	18. Considera usted que están definidas las funciones por cada trabajador en la empresa	4	3	4	
Adaptación	19. Cree usted que el personal se muestra dispuesto a los cambios que se presentan en la empresa	4	3	3	
Trabajo equilibrado	20. Considera usted que todo el personal realiza un trabajo organizado y equilibrado	3	3	3	

Dimensiones del instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL

- Primera dimensión: **ESTRUCTURA**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jerarquía	21. Considera usted que el personal conoce y respeta los niveles jerárquicos en la empresa	4	3	4	
Coordinación	22. Considera usted que existe buena coordinación entre todas las reas de la empresa lo que contribuye a un mejor trabajo	3	4	3	
Funciones	23. Considera usted que todo el personal conoce sus funciones dentro de la empresa	3	3	3	
Organización	24. Estima usted que existe buena organización dentro de la empresa	3	3	3	

- Segunda dimensión: **NATURALEZA Y CONTENIDO DEL TRABAJO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Variedad de habilidades	25. Considera usted que el trabajo que realiza le permite desarrollar sus habilidades	3	3	3	
Independencia	26. Considera usted que se le otorga autonomía e independenci a al realizar sus labores	3	4	4	

Significación de la tarea	27. Considera usted que su trabajo es atractivo y variado	3	3	3	
Creatividad	28. Considera usted que su trabajo requiere de creatividad	4	3	4	

- Tercera dimensión: **NORMATIVAS Y PRÁCTICAS**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	29. Conoce usted todos los procedimientos que se deben cumplir al realizar su trabajo	3	3	3	
Reglamento interno	30. Considera usted que el personal conoce y cumple el reglamento interno de la empresa	3	4	4	
Manuales	31. Considera usted que se respeta los manuales de funciones al momento de realizar sus labores	3	3	4	
Patrones de comunicación	32. Considera usted que existe buena comunicación entre todo el personal de la empresa	4	3	3	

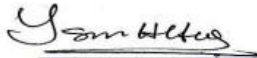
- Cuarta dimensión: **SALARIO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones justas	33. Considera usted que la remuneración que recibe es justa por el trabajo realizado	3	3	3	
Suficiencia	34. Considera usted que la remuneración	4	3	3	

	que percibe es suficiente y cubre sus necesidades				
Sistema de Recompensas	35. Conoce usted si existe en la empresa un buen sistema de recompensas para todos los trabajadores	3	3	4	
Coherencia de salarios	36. Conoce usted si existe coherencia entre el puesto de trabajo y el salario que percibe	4	3	4	

- Quinta dimensión: **CONDICIONES EN QUE REALIZA EL TRABAJO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	37. Considera usted que su centro de labores es seguro y le permite trabajar tranquilo	3	3	4	
Infraestructura	38. Considera usted que la infraestructura de la empresa es adecuada para el cumplimiento de sus labores	3	3	3	
Higiene	39. Considera usted que el ambiente donde labora es limpio y cumple las condiciones de salubridad	4	3	3	
Ambientes cómodos y ventilados	40. Considera usted que los ambientes donde realiza su trabajo son cómodos y ventilados	3	3	3	



Henry Huamanchumo Venegas
DNI: 17968344



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Piura, 03 de octubre del 2023

Carta N°003-2023 /LEPP-UCV-PIURA

Señor:
Galvani Guerrero García
Magister en Dirección de Personas y Organizaciones

Presente. -

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación científica

De mi consideración:

Me es grato saludarle y a su vez dirigirme a usted, con la finalidad de manifestar que, en mi condición de Bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad Privada Cesar Vallejo, Filial Piura, me encuentro desarrollando la investigación titulada “Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023”, para obtener el título de Licenciado en Administración.

Por lo descrito en el párrafo que antecede, solicito encarecidamente a su persona, considere el validar mi instrumento de investigación científica, a fin de aplicarlos en la entidad donde realizo mi trabajo de investigación.

Sin más que agregar, quedo de usted a la espera de su gentil respuesta, de antemano muchas gracias

JEAN ANDREE LIZAMA ARICA
DNI: 48059397

Mg. D.O. Galvani Guerrero Garcia
CLAD: 09883

GALVANI GUERRERO GARCIA
DNI:45101586

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 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:	GALVANI GUERRERO GARCIA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, finanzas, recursos humanos		
Institución donde labora:	: Universidad Nacional de Tumbes		
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:	Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023
Autor:	Jean Andree, Lizama Arica
Procedencia:	PIURA
Administración:	PRESENCIAL
Tiempo de aplicación:	30 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Significación:	ESTÁ COMPUESTA POR 2 VARIABLES, 5 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 5 DIMENSIONES (2DA VARIABLE), 20 INDICADORES (1ERA VARIABLE) Y 20 INDICADORES (2DA VARIABLE), Y 1 ÍTEM POR CADA INDICADOR PARA CADA VARIABLE.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
TRABAJO EN EQUIPO	COMPLEMENTARIEDAD COMPROMISO COMUNICACIÓN CONFIANZA COORDINACIÓN	Según Diaz (2020) afirma que el trabajo en equipo consiste en la colaboración integrada de un grupo de individuos con el fin de alcanzar objetivos previamente acordados entre todos los miembros.
SATISFACCIÓN LABORAL	ESTRUCTURA NATURALEZA Y CONTENIDO DEL TRABAJO NORMATIVAS Y PRÁCTICAS SALARIO CONDICIONES EN QUE REALIZA EL TRABAJO	Lacayo (2017) señala que la satisfacción en el trabajo, considerada una actitud, puede variar debido a factores personales del individuo o influencias del entorno. Está vinculada al temperamento del empleado, sus particularidades sociodemográficas, el salario, el contexto objetivo en la que se encuentra y la posibilidad de ascender profesionalmente

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023, elaborado por **Lizama Arica, Jean Andree**, en el año **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.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

Dimensiones del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

- Primera dimensión: **COMPLEMENTARIEDAD**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Buen manejo de tareas	1. Considera usted que el trabajo que realizan lo efectúan en el tiempo adecuado	4	4	4	
Autoconocimiento	2. Conoce Usted sus fortalezas y capacidades contribuyen a un buen trabajo en la empresa	4	4	4	
Habilidades	3. Considera usted que sus compañeros poseen habilidades y virtudes que contribuyen al trabajo en equipo.	4	4	4	
Apoyo conjunto	4. Estima usted que el personal se apoya mutuamente para sacar adelante las actividades encomendadas	4	4	4	

Segunda dimensión: **COMPROMISO**

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Comportamiento proactivo	5. Considera usted que existe una participación proactiva por parte de sus compañeros en la empresa	4	4	4	
Responsabilidad	6. Considera usted que sus compañeros asumen con responsabilidad el cumplimiento de las actividades asignadas.	4	4	4	
Metas comunes	7. Cree usted que las metas de la empresa son compartidas por todos sus compañeros.	4	4	4	
Colaboración	8. Considera usted que los trabajadores unen esfuerzos para realizar un buen trabajo en equipo	4	4	4	

- Tercera dimensión: **COMUNICACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión clara	9. Considera usted que sus compañeros expresan de manera clara sus opiniones en la empresa	4	4	4	
Escucha asertiva	10. Considera usted que sus compañeros escuchan sus opiniones y preocupaciones	4	4	4	
Honestidad	11. Considera usted que sus compañeros realizan su trabajo con honestidad.	4	4	4	
Comunicación gestual	12. Estima usted que el personal atiende con amabilidad a los clientes	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **CONFIANZA**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento	13. Considera usted que sus compañeros realizan sus labores conforme a lo acordado	4	4	4	
Libertad para expresarse	14. Considera usted que en la empresa pueden expresarse con libertad y seguridad sus opiniones	4	4	4	
Empoderamiento	15. Cree usted que existe la confianza suficiente entre sus compañeros para que se deleguen tareas diarias	4	4	4	
Confianza a si mismo	16. Cree usted que sus ideas y opiniones son escuchadas por sus compañeros de trabajo	4	4	4	

- Quinta dimensión: **COORDINACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	17. Cree usted que entre sus compañeros existe un líder que encamine el trabajo	4	4	4	
Funciones organizadas	18. Considera usted que están definidas las funciones por cada trabajador en la empresa	4	4	4	
Adaptación	19. Cree usted que el personal se adapta	4	4	4	

	dispuesto a los cambios que se presentan en la empresa				
Trabajo equilibrado	20. Considera usted que todo el personal realiza un trabajo organizado y equilibrado	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL

- Primera dimensión: **ESTRUCTURA**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jerarquía	21. Considera usted que el personal conoce y respeta los niveles jerárquicos en la empresa	4	4	4	
Coordinación	22. Considera usted que existe buena coordinación entre todas las reas de la empresa lo que contribuye a un mejor trabajo	4	4	4	
Funciones	23. Considera usted que todo el personal conoce sus funciones dentro de la empresa	4	4	4	
Organización	24. Estima usted que existe buena organización dentro de la empresa	4	4	4	

- Segunda dimensión: **NATURALEZA Y CONTENIDO DEL TRABAJO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Variedad de habilidades	25. Considera usted que el	4	4	4	

	trabajo que realiza le permite desarrollar sus habilidades				
Independencia	26. Considera usted que se le otorga autonomía e independencia al realizar sus labores	4	4	4	
Significación de la tarea	27. Considera usted que su trabajo es atractivo y variado	4	4	4	
Creatividad	28. Considera usted que su trabajo requiere de creatividad	4	4	4	

- Tercera dimensión: **NORMATIVAS Y PRÁCTICAS**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	29. Conoce usted todos los procedimientos que se deben cumplir al realizar su trabajo	4	4	4	
Reglamento interno	30. Considera usted que el personal conoce y cumple el reglamento interno de la empresa	4	4	4	
Manuales	31. Considera usted que se respeta los manuales de funciones al momento de realizar sus labores	4	4	4	
Patrones de comunicación	32. Considera usted que existe buena comunicación entre todo el personal de la empresa	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **SALARIO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones justas	33. Considera usted que la remuneración que recibe es justa por el trabajo realizado	4	4	4	
Suficiencia	34. Considera usted que la remuneración que percibe es suficiente y cubre sus necesidades	4	4	4	
Sistema de Recompensas	35. Conoce usted si existe en la empresa un buen sistema de recompensas para todos los trabajadores	4	4	4	
Coherencia de salarios	36. Conoce usted si existe coherencia entre el puesto de trabajo y el salario que percibe	4	4	4	

- Quinta dimensión: **CONDICIONES EN QUE REALIZA EL TRABAJO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	37. Considera usted que su centro de labores es seguro y le permite trabajar tranquilo	4	4	4	
Infraestructura	38. Considera usted que la infraestructura de la empresa es adecuada para el cumplimiento de sus labores	4	4	4	
Higiene	39. Considera usted que el ambiente donde labora es limpio y cumple las condiciones de salubridad	4	4	4	

Ambientes cómodos y ventilados	40. Considera usted que los ambientes donde realiza su trabajo son cómodos y ventilados	4	4	4	
---------------------------------------	---	---	---	---	--

Piura, 03 de octubre del 2023


Mg. Dña. Dalcenia Guerrero García
CLAD: 09883
DNI: 45101586



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 10 de Setiembre del 2023

Carta N°002-2023 /JALA-UCV-PIURA

Señor:
Karina Tomasa Valdiviezo Pérez
Magister Ciencias Educación Superior

Presente. -

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación científica

De mi consideración:

Me es grato saludarle y a su vez dirigirme a usted, con la finalidad de manifestar que, en mi condición de Bachiller del programa de taller de elaboración de tesis de la Universidad Privada Cesar Vallejo, Filial Piura, me encuentro desarrollando la investigación titulada "Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023", para obtener el título de Licenciado en Administración.

Por lo descrito en el párrafo que antecede, solicito encarecidamente a su persona, considere el validar mi instrumento de investigación científica, a fin de aplicarlos en la entidad donde realizo mi trabajo de investigación.

Sin más que agregar, quedo de usted a la espera de su gentil respuesta, de antemano muchas gracias

Jean Andree Lizama Arica
48059397

Mg Karina T. Valdiviezo Pérez
02874217

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 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:	Valdiviezo Pérez Karina Tomasa	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria	
Institución donde labora:	Universidad San Pedro	
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:	Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023
Autor:	Jean Andree, Lizama Arica
Procedencia:	PIURA
Administración:	PRESENCIAL
Tiempo de aplicación:	30 MINUTOS
Ámbito de aplicación:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
Significación:	ESTÁ COMPUESTA POR 2 VARIABLES, 5 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 5 DIMENSIONES (2DA VARIABLE), 20 INDICADORES (1ERA VARIABLE) Y 20 INDICADORES (2DA VARIABLE), Y 1 ÍTEM POR CADA INDICADOR PARA CADA VARIABLE.

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
TRABAJO EN EQUIPO	Complementariedad Compromiso Comunicación Confianza Coordinación	Según Diaz (2020) afirma que el trabajo en equipo consiste en la colaboración integrada de un grupo de individuos con el fin de alcanzar objetivos previamente acordados entre todos los miembros.
SATISFACCIÓN LABORAL	Estructura Naturaleza y contenido del trabajo Normativas y prácticas Salario Condiciones en que realiza el trabajo	Lacayo (2017) señala que la satisfacción en el trabajo, considerada una actitud, puede variar debido a factores personales del individuo o influencias del entorno. Está vinculada al temperamento del empleado, sus particularidades sociodemográficas, el salario, el contexto objetivo en la que se encuentra y la posibilidad de ascender profesionalmente

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023, elaborado por **Lizama Arica, Jean Andree**, en el año **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

Dimensiones del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

- Primera dimensión: **COMPLEMENTARIEDAD**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Buen manejo de tareas	1. Considera usted que el trabajo que realizan lo efectúan en el tiempo adecuado	3	4	4	
Autoconocimiento	2. Conoce Usted sus fortalezas y capacidades contribuyen a un buen trabajo en la empresa	4	3	3	
Habilidades	3. Considera usted que sus compañeros poseen habilidades y virtudes que contribuyen al trabajo en equipo.	3	4	3	
Apoyo conjunto	4. Estima usted que el personal se apoya mutuamente para sacar adelante las actividades encomendadas	4	4	4	

- Segunda dimensión: **COMPROMISO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento proactivo	5. Considera usted que existe una participación proactiva por parte de sus compañeros en la empresa	3	4	4	
Responsabilidad	6. Considera usted que sus compañeros asumen con responsabilidad el cumplimiento de las actividades asignadas.	3	4	3	

Metas comunes	7. Cree usted que las metas de la empresa son compartidas por todos sus compañeros.	4	4	4	
Colaboración	8. Considera usted que los trabajadores unen esfuerzos para realizar un buen trabajo en equipo	4	4	4	

- Tercera dimensión: **COMUNICACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresión clara	9. Considera usted que sus compañeros expresan de manera clara sus opiniones en la empresa	4	4	3	
Escucha asertiva	10. Considera usted que sus compañeros escuchan sus opiniones y preocupaciones	3	4	4	
Honestidad	11. Considera usted que sus compañeros realizan su trabajo con honestidad.	4	4	3	
Comunicación gestual	12. Estima usted que el personal atiende con amabilidad a los clientes	3	4	3	

- Cuarta dimensión: **CONFIANZA**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento	13. Considera usted que sus compañeros realizan sus labores conforme a lo acordado	3	4	3	
Libertad para expresarse	14. Considera usted que en la empresa pueden	4	4	4	

	expresar con libertad y seguridad sus opiniones				
Empoderamiento	15. Cree usted que existe la confianza suficiente entre sus compañeros para que se deleguen tareas diarias	3	4	3	
Confianza a si mismo	16. Cree usted que sus ideas y opiniones son escuchadas por sus compañeros de trabajo	3	4	3	

- Quinta dimensión: **COORDINACIÓN**

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	17. Cree usted que entre sus compañeros existe un líder que encamine el trabajo	4	4	3	
Funciones organizadas	18. Considera usted que están definidas las funciones por cada trabajador en la empresa	4	3	4	
Adaptación	19. Cree usted que el personal se muestra dispuesto a los cambios que se presentan en la empresa	4	4	3	
Trabajo equilibrado	20. Considera usted que todo el personal realiza un trabajo organizado y equilibrado	3	4	3	

Dimensiones del instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL

- Primera dimensión: **ESTRUCTURA**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jerarquía	21. Considera usted que el personal conoce y respeta los niveles jerárquicos en la empresa	4	3	4	
Coordinación	22. Considera usted que existe buena coordinación entre todas las reas de la empresa lo que contribuye a un mejor trabajo	3	4	3	
Funciones	23. Considera usted que todo el personal conoce sus funciones dentro de la empresa	3	4	3	
Organización	24. Estima usted que existe buena organización dentro de la empresa	3	4	3	

- Segunda dimensión: **NATURALEZA Y CONTENIDO DEL TRABAJO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Variedad de habilidades	25. Considera usted que el trabajo que realiza le permite desarrollar sus habilidades	3	4	3	
Independencia	26. Considera usted que se le otorga autonomía e independenci a al realizar sus labores	3	4	4	

Significación de la tarea	27. Considera usted que su trabajo es atractivo y variado	3	3	3	
Creatividad	28. Considera usted que su trabajo requiere de creatividad	4	3	4	

- Tercera dimensión: **NORMATIVAS Y PRÁCTICAS**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	29. Conoce usted todos los procedimientos que se deben cumplir al realizar su trabajo	3	4	3	
Reglamento interno	30. Considera usted que el personal conoce y cumple el reglamento interno de la empresa	3	4	4	
Manuales	31. Considera usted que se respeta los manuales de funciones al momento de realizar sus labores	3	4	4	
Patrones de comunicación	32. Considera usted que existe buena comunicación entre todo el personal de la empresa	4	3	3	

- Cuarta dimensión: **SALARIO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones justas	33. Considera usted que la remuneración que recibe es justa por el trabajo realizado	3	4	3	
Suficiencia	34. Considera usted que la remuneración	4	3	3	

	que percibe es suficiente y cubre sus necesidades				
Sistema de Recompensas	35. Conoce usted si existe en la empresa un buen sistema de recompensas para todos los trabajadores	3	4	4	
Coherencia de salarios	36. Conoce usted si existe coherencia entre el puesto de trabajo y el salario que percibe	4	3	4	

- Quinta dimensión: **CONDICIONES EN QUE REALIZA EL TRABAJO**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad	37. Considera usted que su centro de labores es seguro y le permite trabajar tranquilo	3	4	4	
Infraestructura	38. Considera usted que la infraestructura de la empresa es adecuada para el cumplimiento de sus labores	3	4	3	
Higiene	39. Considera usted que el ambiente donde labora es limpio y cumple las condiciones de salubridad	4	4	3	
Ambientes cómodos y ventilados	40. Considera usted que los ambientes donde realiza su trabajo son cómodos y ventilados	3	4	3	



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142
DNI: 02874217

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos,

Estadísticas de fiabilidad

Trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	72,30	138,900	,005	,904
VAR00002	71,70	136,678	,128	,903
VAR00003	72,20	117,956	,797	,887
VAR00004	72,60	118,933	,680	,890
VAR00005	72,30	127,122	,699	,892
VAR00006	72,20	120,844	,674	,891
VAR00007	73,40	137,156	,032	,910
VAR00008	72,30	121,122	,504	,898
VAR00009	72,50	141,611	-,143	,912
VAR00010	72,90	120,544	,857	,886
VAR00011	72,20	125,067	,742	,891
VAR00012	71,90	127,433	,601	,894
VAR00013	72,30	128,900	,484	,896
VAR00014	73,00	130,667	,253	,904
VAR00015	72,30	122,456	,829	,888
VAR00016	72,40	125,156	,766	,890
VAR00017	72,30	121,789	,671	,891
VAR00018	71,90	120,544	,758	,888
VAR00019	72,50	126,056	,579	,894
VAR00020	72,60	118,489	,839	,886

Estadísticas de fiabilidad
Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00021	63,70	130,456	,943	,899
VAR00022	64,00	152,667	,707	,911
VAR00023	63,10	149,211	,439	,914
VAR00024	63,90	160,544	,041	,918
VAR00025	63,30	142,900	,779	,906
VAR00026	63,20	137,733	,867	,903
VAR00027	63,80	144,178	,557	,911
VAR00028	63,00	152,000	,427	,913
VAR00029	63,30	135,789	,826	,903
VAR00030	63,50	141,389	,769	,906
VAR00031	63,70	139,344	,744	,906
VAR00032	63,70	150,011	,514	,912
VAR00033	65,00	148,444	,341	,918
VAR00034	65,70	157,789	,175	,917
VAR00035	65,70	153,344	,434	,913
VAR00036	65,40	151,822	,348	,915
VAR00037	63,50	142,944	,702	,907
VAR00038	63,80	144,400	,608	,910
VAR00039	63,50	143,833	,756	,907
VAR00040	63,90	146,544	,368	,918

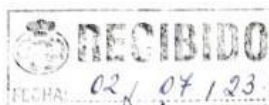
Anexo 6. Solicitud a la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Sullana, 02 de julio del 2023



SEÑOR:
GERENTE GENERAL
TALARA FOOD SAC
Presente. -

ASUNTO: solicito autorización para la ejecución de investigación de la tesis "Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y a su vez manifestarle que el suscrito, Bach. Jean Andree Lizama Arica, identificado con DNI N° 48059397; me encuentro matriculado en el programa de titulación en modalidad Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración en la universidad Cesar Vallejo; por lo cual solicito su autorización para ejecutar la investigación titulada: "Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023; en la organización que pertenece a su digna Gerencia; agradeceré se me brinde las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de nuestra especial consideración personal.

Anexo 7. Carta de aceptación a la empresa,



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

TALARA, 04 DE JULIO DEL 2023

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Cordial Saludo.

Por este medio, nos complace notificarle la **ACEPTACIÓN Y PERMISOS** correspondientes para que realice su trabajo de investigación titulada: Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de Talara Food S.A.C, Talara - Piura, 2023; que será conducido por el Bach. Jean Andree Lizama Arica, identificado con DNI N° 48059397, hasta su culminación.

Estamos seguros que de la culminación del proyecto tendrá buenos resultados para la implementación y mejora en nuestra organización.

A handwritten signature in black ink, consisting of several large, overlapping loops and flourishes, positioned in the lower right quadrant of the page.

Anexo 8. Tablas de resultados

Tabla 1

Nivel de la variable trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	9.4	9.4	9.4
	MEDIO	25	29.4	29.4	38.8
	ALTO	52	61.2	61.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 2

Nivel de la dimensión Complementariedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	10.6	10.6	10.6
	MEDIO	41	48.2	48.2	58.8
	ALTO	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 3

Nivel de la dimensión Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	9.4	9.4	9.4
	MEDIO	17	20.0	20.0	29.4
	ALTO	60	70.6	70.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 4

Nivel de la dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	8	9.4	9.4	9.4
	BUENA	77	90.6	90.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 5

Nivel de la dimensión Confianza

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
Válido	BAJO	8	9.4	9.4	9.4
	MEDIO	24	28.2	28.2	37.6
	ALTO	53	62.4	62.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 6

Nivel de la dimensión Coordinación

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
Válido	MALO	8	9.4	9.4	9.4
	REGULA R	34	40.0	40.0	49.4
	BUENA	43	50.6	50.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 7

Nivel de la variable satisfacción laboral

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
Válido	BAJO	8	9.4	9.4	9.4
	MEDIO	24	28.2	28.2	37.6
	ALTO	53	62.4	62.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 8

Nivel de la dimensión Estructura

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
Válido	MALA	8	9.4	9.4	9.4
	REGULA R	33	38.8	38.8	48.2
	BUENA	44	51.8	51.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 9
Nivel de la dimensión Naturaleza y contenido del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	9.4	9.4	9.4
	MEDIO	34	40.0	40.0	49.4
	ALTO	43	50.6	50.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 10
Nivel de la dimensión Normativas y prácticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	9.4	9.4	9.4
	MEDIO	24	28.2	28.2	37.6
	ALTO	53	62.4	62.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 11
Nivel de la dimensión Salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	18	21.2	21.2	21.2
	MEDIO	50	58.8	58.8	80.0
	ALTO	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 12
Nivel de la dimensión Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	16	18.8	18.8	18.8
	REGULAR	34	40.0	40.0	58.8
	BUENA	35	41.2	41.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabla 13.

Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	0.186	85	0.000
Satisfacción laboral	0.217	85	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 14.

Correlación entre la variable trabajo en equipo y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.

Correlaciones				
		Trabajo en equipo	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1.000	,694**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,694**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

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

Tabla 15.

Correlación entre la dimensión complementariedad y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.

Correlaciones				
		Complementariedad	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Complementariedad	Coefficiente de correlación	1.000	,543**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,543**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

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

Tabla 16.
Correlación entre la dimensión Compromiso y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.

		Correlaciones		
			Compromiso	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	1.000	,390**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,390**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

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

Tabla 17.
Correlación entre la dimensión Comunicación y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.

		Correlaciones		
			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,637**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,637**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

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

Tabla 18.
Correlación entre la dimensión Confianza y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.

		Correlaciones		
			Confianza	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1.000	,901**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,901**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

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

Tabla 19.
Correlación entre la dimensión Coordinación y la variable Satisfacción laboral en la empresa Talara Food SAC.

		Correlaciones		
			Coordinación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coordinación	Coeficiente de correlación	1.000	,527**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,527**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

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