



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo en equipo y la productividad laboral de los
colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C.,
Santa Anita 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Iparraguirre Jara, Janny Kimberly (orcid.org/0000-0002-2807-084X)

ASESOR:

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024", cuyo autor es IPARRAGUIRRE JARA JANNY KIMBERLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 05-07-2024 08:50:03

Código documento Trilce: TRI - 0761631





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, IPARRAGUIRRE JARA JANNY KIMBERLY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024", 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
JANNY KIMBERLY IPARRAGUIRRE JARA DNI: 48867450 ORCID: 0000-0002-2807-084X	Firmado electrónicamente por: JIPARRAGUIRREJ el 17-06-2024 15:28:50

Código documento Trilce: TRI - 0761630



Dedicatoria

A mis queridos abuelos y padres, gracias por ser mi fuente inagotable de inspiración y apoyo durante este largo camino académico. Su amor ha sido el faro que ha iluminado cada paso de mi camino hacia este logro. Sin su aliento constante y su ejemplo de perseverancia, esto no hubiera sido posible. Esta tesis está dedicada a ustedes con todo mi amor y gratitud.

Agradecimiento

Mi más profundo agradecimiento a Dios por su gracia y guía a lo largo de este viaje académico, el apoyo de mi familia, cuyo amor y aliento han sido mi mayor motivación, de igual manera agradecer a la universidad que me abrió las puertas del mundo de las enseñanzas y aprendizajes para mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de los autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	16
IV.DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la primera variable trabajo en equipo	16
Tabla 2 Nivel de la segunda variable productividad laboral	17
Tabla 3 Nivel de la primera dimensión coordinación	18
Tabla 4 Nivel de la segunda dimensión liderazgo	19
Tabla 5 Nivel de la tercera dimensión participación	20
Tabla 6 Prueba de normalidad de las variables trabajo en equipo y productividad laboral	21
Tabla 7 Prueba de hipótesis general.....	22
Tabla 8 Prueba de hipótesis de la coordinación y la productividad laboral	23
Tabla 9 Prueba de hipótesis de liderazgo y productividad laboral	24
Tabla 10 Prueba de hipótesis de la participación y la productividad laboral	25

Resumen

Esta investigación contribuye al ODS número 8: "Trabajo decente y crecimiento económico", tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. La población estuvo conformada por 20 colaboradores de la empresa y como muestra se tomó al total de la población. La metodología de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con nivel correlacional y diseño no experimental transversal. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. La validación del instrumento fue realizada por docentes especializados en el tema con la finalidad de que el cuestionario sea aplicado a los encuestados. Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,967 aplicadas para ambas variables. Además, como resultado se obtuvo un Rho de Spearman de 0,630 indicando una correlación positiva moderada, de igual manera un valor de significancia de 0,002 mostrando relación entre ambas variables. En conclusión, se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024.

Palabras clave: Trabajo en equipo, productividad, eficiencia, liderazgo.

Abstract

This research contributes to SDG number 8: "Decent work and economic growth", its general objective was to determine the relationship between teamwork and the work productivity of employees at Corporation Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. The population was made up of by 20 employees of the company and the entire population was taken as a sample. The research methodology had a quantitative, applied approach, with a correlational level and a cross-sectional non-experimental design. The survey was used to collect data and the questionnaire was used as an instrument. The validation of the instrument was carried out by teachers specialized in the subject with the purpose of the questionnaire being applied to the respondents. A Cronbach's Alpha of 0.967 was obtained applied to both variables. Furthermore, as a result, a Spearman's Rho of 0.630 was obtained, indicating a moderate positive correlation, and a significance value of 0.002 was obtained, showing a relationship between both variables. In conclusion, the relationship between teamwork and the work productivity of employees at Corporation Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024 was determined.

Keywords: Teamwork, productivity, efficiency, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Una base primordial en toda organización es el trabajo en equipo, porque posibilita en el alcance de los objetivos empresariales y comerciales alrededor del mundo, también origina que se lleve una organización y planificación adecuada para conseguir respuestas beneficiosas. De modo que, su productividad sea en gran medida competitiva a comparación de organizaciones que no toman en cuenta la valoración.

El autor Giraldo et al. (2019), manifiesta que el trabajo en equipo se realiza cuando hay una alianza entre las personas que tienen habilidades y conocimientos particulares, que cuentan con alta capacidad para realizar todas las actividades que se deben cumplir para el logro de la meta que tienen en común. En tal sentido, el trabajo en equipo permite desarrollarse y explotar todas las cualidades y habilidades que se tiene, creando conciencia de las aptitudes que tienen y desarrollen de forma correcta sus actividades, genera confianza entre los que lo conforman y los unifica.

En el contexto nacional, el trabajo en equipo es una condición fundamental en todos los puestos laborales, es una capacidad que destacan al proponer ofertas laborales, exigen que los postulantes cuenten con alta habilidad para trabajar en equipo y las capacidades necesarias para que se efectúen los procesos de manera rápida y se obtenga la productividad esperada.

Así mismo, según Ortiz et al. (2019), el correcto desarrollo de un excelente clima laboral podrá generar un gran impacto positivo como: alto rendimiento, un nivel de satisfacción alto, minimiza renuncias y aumenta la creatividad del personal, buen nivel de satisfacción, baja rotación del personal y aumento de la creatividad. En congruencia a esto, es primordial identificar la comodidad del personal para una productividad eficaz y desempeño laboral, así ellos puedan realizar sus tareas con vocación, dedicación y responsabilidad.

Desde el contexto local, La Corporación Carhuachuco se dedica a la distribución de productos múltiples bebibles, cuenta con tres tiendas a nivel Lima metropolitana. Se caracteriza por brindar un excelente servicio por parte de sus trabajadores y realizar los procesos de distribución de manera productiva, siendo

este, motivo de que sus proveedores confíen y tengan aceptación positiva, pero cuenta con un equipo de trabajo desorientado, debido a que no hay motivación y no tienen claro los objetivos para el logro de las metas. El déficit de factores internos como la comunicación, los valores, por ser colaboradores de diferentes nacionalidades hace difícil unificar al personal, lo que conlleva a no poder cumplir los objetivos planteados por la corporación, teniendo por consecuencia un bajo rendimiento y alto índice de rotación del personal, generando pérdida de tiempo y productividad

Nos centramos en su sede principal que está ubicada en productores de Santa Anita. Debido a que. Lo que ayudó a obtener mayor precisión en la recaudación de información.

Ante la problemática, se realizó la pregunta general siguiente: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024? Y los siguientes problemas específicos: ¿De qué forma se relaciona la coordinación y la productividad de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024? ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024? ¿De qué manera se relaciona la participación y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024?

Justificación teórica, los temas relacionados a las variables permitieron obtener más conocimientos y sirvieron de referencia para la realización de la investigación con lo que se pudo comprobar los objetivos.

Justificación práctica, al haber relación entre las dos variables presentadas permitieron establecer estrategias y aplicarlas para que ayuden a la empresa a fortalecer su productividad.

Por otro lado, la justificación social de esta investigación era ayudar a otras empresas a fomentar la cooperación como medio de aumentar la productividad laboral y ser competentes en campos en desarrollo.

La justificación metodológica de este estudio garantiza que la encuesta se aplicó y cumple las normas de investigación, asegurando un alto nivel de validez y fiabilidad. Esto permite que la investigación sirva de guía y ayuda en el futuro para la recogida de datos estadísticos en otros estudios que se centren en el mismo tema.

Por otro lado, se dio a conocer el objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. Así mismo, se tuvo tres objetivos específicos: i) Identificar la relación entre la coordinación y la productividad de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. ii) Determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. iii) demostrar la relación entre la participación y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024.

Se desarrollan a continuación los antecedentes internacionales.

según Gonzales et al. (2021) realizó un estudio con el objetivo de analizar cómo la administración de la gestión del talento humano influye en la satisfacción y la productividad laboral. Una investigación de diseño no experimental y descriptivo, involucrando entrevistas como método de recopilación de datos. Los resultados revelaron un Pearson de 0,186, nivel sig. = 0,055). Lo que muestra correlación positiva muy baja. Se concluye que el factor más determinante para predecir la satisfacción laboral de una persona es ocupar un puesto que le permita aplicar sus habilidades y que esté alineado con sus intereses.

Peñafiel (2020), un estudio cuantitativo, empleando diseño descriptivo para explorar la relación de la productividad en el trabajo y el trabajo en equipo. Se incorporaron preguntas estructuradas en el cuestionario, el cual posteriormente fue evaluado por expertos en el campo. Además, se realizó un análisis de confiabilidad, revelando relación entre las variables, esta fue validada por una sig.= 0,000 y coeficiente Rho=0,693, logrando correlación positiva considerable entre dichas variables. En conclusión, propuso la elección de programas para la formación y actividades de integración diseñados para fortalecer el trabajo en equipo y que tengan un impacto positivo productivo.

Moreira (2018) Su objetivo demostrar que el clima organizacional influye en la productividad laboral. Se empleó una investigación aplicada, utilizó un método cuantitativo, no experimental, descriptivo-transversal, se encuestó a 370 personas. Se recurrió a un cuestionario para recopilar datos. El propósito evidenciar la relación del clima organizacional en la productividad laboral. Las conclusiones obtenidas, dieron a conocer una de sig.= 0,00 y un coeficiente Rho de 0,856, indicaron correlación muy significativa y fuerte entre las variables analizadas. Se concluyó que el ambiente organizacional tiene un impacto en la productividad del personal en las Instituciones.

Por otro lado, Ganga y Villacís (2018), realizó un artículo científico titulado encontraron las características individuales como las grupales influyen a la productividad laboral. El tipo de investigación fue de carácter descriptivo y documental se determinó una muestra de 162 empresas, que respondieron a una encuesta compuesta por 49 ítems. En los resultados se mostró una Sig.= 0,308 y un Rho= 0,688. Se concluyó, que la productividad está influenciada por la organización, que se basa en factores sociales y psicológicos que afectan la calidad de ejecución de sus funciones. Se desarrollan a continuación los antecedentes nacionales:

Según Serpa (2019) realizó una investigación propuso examinar la correlación entre la productividad en el trabajo y la satisfacción laboral. Este proyecto de enfoque cuantitativo, análisis básico, no experimental. Participaron 50 trabajadores. Los datos fueron recolectados a través de una encuesta. En los resultados se observó una sig.=0,00 y un Rho= 0,949, demostrando correlación positiva fuerte. Se concluyó que existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad.

En consecuencia, Lozano (2023), llevo a cabo un estudio, su propósito fue entender la relación entre el trabajo en equipo y la eficacia. Recolectó datos mediante la encuesta, este estudio adoptó un enfoque cuantitativo aplicado, no experimental, involucrando a 26 individuos en la muestra. Los hallazgos demostraron una relación positiva muy fuerte, evidenciada por una sig.=0,00 y un coeficiente Rho de 0,862. Concluyendo que el trabajo en equipo y la eficiencia en las organizaciones son cruciales, ya que promueven una mayor productividad al mejorar la distribución de tareas y fomentar la colaboración entre los empleados

Además, Salas (2022) en su investigación tuvo la finalidad de conocer cómo se relacionan la productividad laboral y el trabajo en equipo. Se optó por un diseño descriptivo, correlacional y transversal, sin experimentación, con una muestra de cuarenta empleados. Se aplicó la encuesta para recaudar información. Los resultados revelaron una colaboración significativa del 50%, y en cuanto a la productividad laboral, se alcanzó un 58%. Con una sig.= 0,000 y coeficiente Rho de 0,974, Se encontró fuerte correlación positiva. Concluyó que al promover la confianza y la autonomía de los miembros logra resultados que superan las expectativas establecidas

Por otro lado, Segura (2022), El propósito de su estudio fue investigar si hay relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. Se utilizó un diseño no experimental y realizó una encuesta como técnica de investigación, con una muestra de 30 empleados. Con un Rho de 0,583 y una sig.=0,00, los datos recopilados mostraron correlación positiva moderada. Se determinó que emplear estas variables es fundamental en una organización, ya que facilita el trabajo conjunto, fomenta la comprensión, el acuerdo y el establecimiento de normas, lo que contribuye al logro de objetivos colectivos.

Según Aguirre (2018), su objetivo analizar la relación entre la productividad laboral y la coordinación en el trabajo. Un estudio cualitativo, explicativo, correlacional y no experimental, utilizando una encuesta para recopilar datos sobre una muestra de 33 docentes. Los hallazgos indicaron que las variables tenían una correlación positiva significativa entre sí, con una Sig.=0,005 y un coeficiente Rho de 0,478. En conclusión, cuanto mayor sea la coordinación, mayor será la productividad, lo cual será de beneficio para la empresa y los empleados.

El objetivo de esta investigación, según Romualdo (2024), fue averiguar cómo se relacionan la productividad y el liderazgo. Se utilizó un diseño aplicado y una metodología no experimental para llevar a cabo una investigación transversal con una muestra de 50 empleados. Realizó una encuesta. Los hallazgos mostraron que las variables tenían una relación moderadamente positiva entre sí, con una sig.= 0,000 y un Rho=0,678. Este descubrimiento subraya la importancia de invertir en capacitación y desarrollo de liderazgo para aumentar la productividad en la organización.

Por otro lado, en su investigación, Panduro (2024), Su propósito fue determinar la relación entre la productividad en el trabajo y la gestión de recurso humano. El estudio básico de método correlacional no experimental. Los datos se recopilaron a través de dos encuestas, con una muestra de 50 empleados. Los hallazgos muestran que las variables tienen una correlación directa significativa, con un nivel de Sig.=0,000 y un coeficiente Rho de 0,777. Finalmente se determinó que la gestión del talento humano se caracteriza por su eficiencia, lo que atribuye generalmente a la existencia de políticas claras que facilitan el desarrollo del personal.

A continuación, se consideró diversas teorías en relación con las variables:

El enfoque teórico de las relaciones humanas de Elton Mayo según Mulder (2017), indicó que la manera en que los trabajadores se comportan en su trabajo y no se encuentra condicionada por los normas o procesos sino a la importancia que les da la empresa en cuando la atención que tienen hacia ellos, el trato respetuoso, el interés interpersonal que demuestren con sus trabajadores, debido a que, este tipo de interrelaciones humanas originan un sentido emocional y de familiaridad a los colaboradores hacia la corporación.

Por otro lado, la Teoría de facilitación social de Zajonc, se centró en la alegría humana que tiene el colaborar con sus compañeros, por lo que el autor mencionó que trabajar en equipo resulta amigable cuando la tarea es lógica y si los empleados están altamente capacitados, pero si el trabajo no es accesible la situación es totalmente diferente y tiende a ser a veces muy dificultoso si no tienen mayor conocimiento o habilidades para saber manejar el trabajo en equipo. Dörner et al. (2022)

Así mismo, se presentaron las teorías que se relacionan con la variable Productividad laboral

En consecuencia, el enfoque teórico de las relaciones humanas de Elton Mayo varios análisis literarios, económicos y financieros demostraron que la productividad depende de cuán satisfecho se encuentren los empleados y cómo influye esto en el cumplimiento de metas que tienen las organizaciones. Cabe recalcar que la satisfacción de los empleados ayuda a que su productividad sea mayor y esto favorece, se pueden aplicar varios métodos para lograr que los empleados se encuentren satisfechos, pueden ser, mediante estos dos mecanismos motivación y

retención primeramente la satisfacción laboral alto promueve a que los empleados aumenten su esfuerzo por querer evitar realizar un trabajo más productivo y con la menor cantidad de errores posible para evitar ser retirados de su trabajo porque es un lugar en que se sienten valorados, apreciados y que aceptan que sin su apoyo y el esfuerzo que ponen no llegaron a ser un empresa altamente demandante en segundo lugar los empleados son fundamentales para la fuente de creación de valor en las empresas. Es fundamental que se busque retener a sus trabajadores, porque una empresa que tiene renuncias constantes demuestra ser un lugar no afectivo para trabajar y esto influencia mucho en lo que piensen las personas a las que su rubro va dirigido, se una empresa competitiva y valiosa no se mide solo por las ventas altas demandas que tengan en el mercado, sino también por su clima laboral, trato que tienen con sus colaboradores y el entender que para brindar lo mejor es necesario que la empresa este bien en su entorno interno, como uno de los sistemas formales la compensación de incentivos ayuda a atraer y retener a empleados con mucho valor y sobre todo ayudar a mejorar el desempeño que ellos puedan brindar en la empresa si las acciones y opciones brindadas a los empleados no más altas a lo que ellos esperan ocasionará que el rendimiento en un porvenir sea menor. Castaño (2022)

También, en la teoría de la eficiencia y la eficacia de Peter Drucker se refirió en su investigación que todo líder debe tener una planificación de acciones para llegar a el logro de un negocio eficiente, debe tener como primer objetivo alcanzar las metas establecidas, y obtener resultados sólidos para la construcción de una empresa exitosa. La eficiencia se concentra no solo en alcanzar objetivos, sino también en la mejora de los procesos, en realizar tareas en el menor tiempo posible, y disminución de errores (López y Mendoza, 2018)

Conceptualmente se define la primera variable trabajo en equipo:

Según Diaz et al. (2019), es el esfuerzo que se realiza en conjunto para alcanzar metas en común, esto en mutuo acuerdo con las personas que lo conforman, motivándose y generando participación, confianza, comunicación y apoyo en todo momento fomentando el trabajo colaborativo entre los miembros.

Por otro lado, Mendoza et al. (2019), sostiene que el trabajo en equipo es un proceso resolutivo, fuerte y de acoplamiento, en el que un conjunto de personas tiene

un objetivo en común y complementan con sus capacidades, destrezas y aptitudes mediante la organización y la coordinación para colaborar con las funciones que se les ha encomendado.

Berber et al. (2020), indicaron que la innovación y la calidad del trabajo en equipo tiene relaciones positivas con el desempeño del equipo, la cohesión y la sinergia de los compañeros de equipo, la calidad del trabajo en equipo y el comportamiento innovador tienen efectos positivos, lo que puede conducir a unir esfuerzos para alcanzar las metas propuestas y lograr mejores resultados. Por lo tanto, estos tres factores deberían ser más cuidadosamente planificado, monitoreado, controlado y mejorado por los líderes de equipo y gerentes para mantener los equipos efectivos y proporcionar mejores resultados.

También, Ogonnaya (2019), afirma que las prácticas de trabajo en equipo fomentan el sentimiento de pertenencia entre los empleados porque les permiten sentir que pueden crecer profesionalmente. Además, al combinar fuerzas complementarias, los empleados pueden compartir la responsabilidad colectiva de las tareas que se les asignan, lo que se traduce en un esfuerzo de equipo más cooperativo y en un mejor rendimiento de la organización.

Asimismo, la variable trabajo en equipo se divide en tres dimensiones

En la primera dimensión coordinación, Peña et al. (2022), La coordinación es esfuerzo en grupo, y es la forma más efectiva para obtener los mejores resultados a las metas que se plantean.

En cuanto a la segunda dimensión liderazgo, Domínguez (2019), el liderazgo es la capacidad de encaminar y conducir a las personas de una determinada organización o grupo, logrando tener una planeación correcta, control en las organizaciones, reúne las aptitudes y competencias de los participantes lo que les permite avanzar en conjunto teniendo a un guía para el cumplimiento de las pretensiones que tengan.

Román et al (2023), determinaron que los elementos clave para mejorar el liderazgo y la comunicación en las circunstancias mencionadas son el desarrollo de competencias digitales, el fomento de la educación cívica, el uso de herramientas digitales y la integración de las tecnologías.

Así mismo, Rodríguez et al. (2023), indicaron es importante reconocer y fomentar el liderazgo porque cumple el papel de la creación de un entorno de aprendizaje enriquecedor y promueve una convivencia armónica, en colaboración con el equipo reconocer los estilos de liderazgo, los estudios destacan la importancia de adoptar enfoques que fomenten el entusiasmo y la confianza dentro de las organizaciones.

Tercera dimensión participación, George et al. (2020), la participación establece unión entre las áreas y funciones que se delegan a las personas o grupos, ayuda a suprimir obstáculos, disminuye posibles incidentes, visualiza la unión como un todo, genera identidad en los participantes, permite que tomen iniciativas, respuestas innovadoras y se corrijan errores en menos tiempo.

Conceptualmente se define la segunda variable productividad laboral:

Según a Ramírez et al. (2022), la productividad debe medir que tan capaz es el trabajador para realizar sus responsabilidades dentro de las tareas destinadas por parte de la organización; en tal sentido, se debe capacitar constantemente a cada uno de los sujetos para que desarrollen sus tareas de manera adecuada y de esa manera mejore la productividad.

Según Baltodano y Leyva (2020), la productividad identifica como la habilidad que tienen las personas de unir las habilidades, destrezas, capacidades y conocimientos que poseen para el cumplimiento de actividades que se les delega, al desarrollar una alta productividad permite que se llegue a tener resultados óptimos sobresalientes, lo que es objetivo de las empresas u organizaciones.

Según Aufegger et al. (2022) La productividad y el bienestar están vinculados al desempeño, y los nuevos enfoques en los entornos laborales están evolucionando hacia diseños que combinan espacios abiertos con áreas privadas, para atender tanto las demandas de colaboración como las necesidades individuales de los empleados. Además, se reconoce que las expectativas y las normas culturales tienen una significativa influencia en la percepción y el uso de estos espacios.

Según Smite et al. (2022) La productividad no solo se limita a la eficiencia organizacional en términos generales, sino que también es crucial analizarla desde la

perspectiva del rendimiento individual. Esto tiene un impacto directo en las actividades que realiza cada miembro del equipo humano, así como en la ejecución de proyectos y procedimientos por parte de los equipos de trabajo.

Asimismo, la variable productividad se divide en tres dimensiones

Para la primera dimensión recursos, Peña et al. (2022), Los recursos son los elementos, capacidad y factores establecidas por la organización en base a los resultados que se desea alcanzar y del recurso que tiene disponible, para asegurar la utilización óptima de estos.

En cuanto a la segunda dimensión eficacia, George et al. (2020), la eficacia se obtiene en base a las metas y cumplimiento de objetivos, de la prioridad que se tiene para el cumplimiento de las actividades, el correcto uso de los procesos y estrategias que se establecen para la obtención de resultados favorables.

Para la tercera dimensión eficiencia, según Romaní et al. (2023), la eficiencia es la disposición que tiene, el esfuerzo laboral para la ejecución de sus correcto de sus obligaciones y actividades que serán medidos mediante la eficiencia que están dirigidos a los resultados que obtengan.

Schmutz et al. (2019) Es esencial para la eficiencia de un equipo que sus integrantes colaboren y cooperen, utilizando sus habilidades individuales para asegurar tanto la seguridad como un rendimiento óptimo. La integración de las experiencias únicas de cada miembro es fundamental para alcanzar este propósito.

Amornkitvikai & Pholpirul (2023) la eficiencia y la productividad se corresponden con las metas de sostenibilidad. Percepción de empleados sobre la inversión en innovación, la recepción de inversiones extranjeras, la implementación de certificaciones a nivel corporativo, el aumento salarial y la colaboración coordinada de un mayor número de empleados en roles de liderazgo se relacionaron directamente con una mayor productividad y eficiencia del personal.

Por otra parte, se determinó como hipótesis general: Existe relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024.

Como hipótesis específicas: i) Existe relación entre la coordinación y la productividad de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024. ii) Existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024. iii) Existe relación entre la participación y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, para los autores Cohen y Gómez (2019), este tipo de enfoque permite enlazar a los eventos, acontecimientos o variables las cuales se puedan cuantificar. El fin es estimar magnitudes o cantidades y generalmente de probar hipótesis.

Fue de tipo aplicada De acuerdo a Castro et al. (2023), nos mencionan que son trabajos legítimos designados a nuevos conocimientos que buscan brindar la solución de un problema determinado basados en los resultados de la investigación básica; estos se pueden ser obtenidos en periodos cortos.

La investigación ha sido de nivel correlacional, Según los autores Cohen y Gómez (2019) el nivel correlacional como se relacionan las variables y el objeto de estudio, analizando cómo se han relacionado entre sí.

El diseño que se empleó fue no experimental que Según Cohen y Gómez (2019), que se basa en no cambiar ni modificar las variables. Las observaciones y mediciones de elementos y variables en sus entornos naturales pueden realizarse para el análisis en este estudio no experimental.

Asimismo, la investigación se realizó con un corte transversal. Según Cohen y Gómez (2019), hace alusión que los diseños transversales recopilan información en un lugar y espacio específico al igual que en un mismo tiempo.

A continuación, se detallaron las definiciones conceptuales y operacionales de las variables.

La definición conceptual del trabajo en equipo según Mendoza et al. (2019), el trabajo en equipo es un proceso resolutivo, fuerte y de acoplamiento, en el que un conjunto de personas tiene un objetivo en común y complementan con sus capacidades, destrezas y aptitudes mediante la organización y la coordinación para colaborar con las funciones que se les ha encomendado.

Por otro lado, la variable trabajo en equipo, se utilizó una encuesta para medir esto, empleando un cuestionario con 24 preguntas evaluadas en una escala ordinal. Este cuestionario fue diseñado específicamente para los colaboradores de la corporación Carhuachuco S.A.C.

La definición conceptual de la productividad laboral según Piligua y Arteaga (2019), concuerdan en que la productividad puede explicarse como una medición que permite calcular cuántos bienes y servicios por los factores utilizados como trabajadores la capital, el tiempo y costo, entre otros.

Por otro lado, La variable productividad laboral, se utilizó una encuesta para medir esto, empleando un cuestionario con 24 preguntas evaluadas en una escala ordinal. Este cuestionario fue diseñado específicamente para los colaboradores. Este cuestionario está dirigido para los colaboradores de la corporación Carhuachuco S.A.C. (Anexo 1)

La población estuvo comprendida por 20 colaboradores de Carhuachuco S.A.C. Según Condori (2020), define a la población como una unidad de análisis que parte de un referente elegido para ser parte de la muestra, y que cumplen con una secuencia de elementos determinados.

Asimismo, en el criterio de inclusión se consideró a los colaboradores de la corporación para la investigación. Y en los criterios de exclusión, se excluyeron las personas de mantenimiento y limpieza puesto pertenecen a una empresa tercerizada.

Para esta investigación se consideró el total de la población de la empresa porque la cantidad de personas para el estudio fue menor a 100. Por lo tanto, se obtuvo una muestra censal que fue conformada por 20 colaboradores.

En tal sentido, según Ramírez (2017), la muestra censal es considerada cuando se toma a la población en su totalidad, sobre todo cuando es finita, En tal sentido, la muestra censal es aquella en donde se toma en cuenta toda la unidad para la investigación.

Como unidad de análisis se consideró al colaborador de la Corporación Carhuachuco S.A.C., en Santa Anita.

Se utilizó la encuesta como método de recolección de datos para ambas variables. Según Cohen y Gómez (2019), la encuesta es la técnica empleada para recopilar información y es necesario para profundizar en el uso de la estadística, que ahora se facilita empleando técnicas como encuesta, entrevistas, entre otros. (Anexo 2)

Asimismo, Se empleó un cuestionario tipo Likert con cinco niveles de medición y veintidós preguntas, que se utilizó para recopilar datos y explorar la relación entre las variables investigadas.

Según Cohen y Gómez (2019), Han descrito el cuestionario como un instrumento destinado a recopilar datos cuantitativos, los cuales se representan habitualmente en tablas y/o gráficos de frecuencia, tiene un rol distintivo en la recolección de datos, permitiendo obtener información sobre actitudes, comportamientos, opiniones, comentarios, así como datos demográficos, entre otros aspectos.

Respecto a la validez, Según Cohen y Gómez (2019), definen a La validez como la capacidad para evaluar qué tan adecuado es el instrumento de recolección de información. La validez del estudio se evaluó a partir de la evaluación de tres expertos que tienen experiencia directa en el tema de investigación. (Anexo 3)

Para esta investigación se hizo la determinación del coeficiente de Alfa de Cronbach, en donde Cohen y Gómez (2019), Han argumentado que este indicador numérico es crucial para poder determinar o evaluar la fiabilidad del instrumento.

Al aplicar el análisis de confiabilidad entre ambas variables, se obtuvo un resultado de 0.967, indicando una confiabilidad perfecta, lo que validó la aplicación de la encuesta (Anexo 5).

Para la primera variable, se consiguió un resultado de 0.943, también demostrando un nivel de confiabilidad perfecto para su aplicación (Anexo 5).

Para la segunda variable, el resultado fue de 0.952, confirmando un nivel de confiabilidad ideal para su aplicación (Anexo 5).

Para analizar los datos en este estudio, se emplearon dos enfoques estadísticos: la estadística descriptiva, la cual se manifestó mediante tablas y gráficos, y la estadística inferencial, que posibilitó la contrastación de hipótesis, utilizando el software estadístico SPSS.

Según Proaño (2020), La investigación descriptiva comprende una serie de métodos destinados a ordenar, condensar y exponer los datos de manera informativa.

Por otro lado, Abreu et al. (2021) la investigación inferencial brinda varias teorías con la finalidad de dar a conocer al estudiante diferentes procedimientos, modos e instrumentos que le permitan realizar una correcta explicación encontrada a través del estudio de la muestra.

Esta investigación se adhirió a todos los requisitos éticos exigidos por las normativas. Una de las características es que se cumplió como es el citado correcto utilizando la norma APA, en las referencias de las que se tomó la información de cada autor para el desarrollo del presente trabajo, respetando la originalidad de los trabajos sobre temas similares antes expuestos y el uso de sus investigadores, la cual cumple con el respeto a la ética y moral en la investigación. Además, Se priorizaron los valores éticos de justicia, beneficencia, no maldad y autonomía.

III. RESULTADOS

3.1 Estadística descriptiva

Tabla 1

Nivel de la variable trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje
Válido	totalmente en desacuerdo	1	5.0	5.0	5.0
	en desacuerdo	4	20.0	20.0	25.0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	30.0	30.0	55.0
	de acuerdo	9	45.0	45.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

La tabla 1 detalla el total del resultado de la primera variable; fueron encuestados 20 colaboradores, quienes trabajan en la Corporación Carhuachuco S.A.C., lo que representa el 100% de la muestra, el 5% respondió totalmente en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, el 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo, asimismo el 45% indicaron estar de acuerdo. Los resultados demostraron que el trabajo en equipo es fundamental en la corporación Carhuachuco, por cuanto el 45% manifestaron estar de acuerdo.

Tabla 2*Nivel de la variable productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	5.0	5.0	5.0
	en desacuerdo	1	5.0	5.0	10.0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15.0	15.0	25.0
	de acuerdo	14	70.0	70.0	95.0
	totalmente de acuerdo	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

En la tabla 2, detalla el total del resultado de la segunda variable; fueron encuestados 20 colaboradores, quienes trabajan en la Corporación Carhuachuco S.A.C., lo que representa el 100% de la muestra, respondieron totalmente en desacuerdo el 5%, en desacuerdo el 5%, ni de acuerdo ni en desacuerdo el 15% asimismo el 70% de colaboradores indicaron de acuerdo y el 5% respondió totalmente de acuerdo. Estos resultados lograron demostrar que la productividad laboral es buena y eficiente en la corporación Carhuachuco, por cuanto el 70% encuestados manifestaron estar de acuerdo y 5% totalmente de acuerdo.

Tabla 3*Nivel de la primera dimensión coordinación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	5.0	5.0	5.0
	en desacuerdo	4	20.0	20.0	25.0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	20.0	20.0	45.0
	de acuerdo	11	55.0	55.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

En la tabla 3, se detalla el total del resultado de la primera dimensión; fueron encuestados 20 colaboradores, quienes trabajan en la Corporación Carhuachuco S.A.C., lo que representa el 100% de la muestra, el 5% respondió totalmente en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, asimismo 55% indicaron de acuerdo. Los resultados obtenidos demostraron que la coordinación es importante para la corporación Carhuachuco porque permite que se cumplan los objetivos de manera ordenada y a tiempo, por cuanto 55% colaboradores manifestaron estar de acuerdo.

Tabla 4*Nivel de la segunda dimensión liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	5.0	5.0	5.0
	en desacuerdo	2	10.0	10.0	15.0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	35.0	35.0	50.0
	de acuerdo	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

En la tabla 4, se detalla el total del resultado de la segunda dimensión; fueron encuestados 20 colaboradores, quienes trabajan en la Corporación Carhuachuco S.A.C., lo que representa el 100% de la muestra, el 5% respondió totalmente en desacuerdo, el 10% en desacuerdo, el 35% ni de acuerdo ni en, asimismo 50% colaboradores indicaron de acuerdo. Los hallazgos alcanzados evidenciaron que el liderazgo es puesto en práctica en la corporación Carhuachuco porque hace que todos sigan en unión hacia el cumplimiento de un mismo objetivo, por cuanto el 50% manifestó estar de acuerdo.

Tabla 5*Nivel de la tercera dimensión participación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	5.0	5.0	5.0
	en desacuerdo	2	10.0	10.0	15.0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	35.0	35.0	50.0
	de acuerdo	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

En la tabla 5, se detalla el total del resultado de la tercera dimensión; fueron encuestados 20 colaboradores, quienes trabajan en la Corporación Carhuachuco S.A.C., lo que representa 100% de la muestra, el 5% respondieron totalmente en desacuerdo, el 10% en desacuerdo, el 35% ni de acuerdo ni en desacuerdo, asimismo el 50% indicaron de acuerdo. Los resultados obtenidos demostraron que la participación es uno de los compromisos que tienen los colaboradores en la corporación Carhuachuco porque hace que todos puedan intervenir en el manejo de recursos para que haya un desarrollo bueno en las actividades, por cuanto el 50% encuestados manifestaron que están de acuerdo.

3.2 Estadística Inferencial

3.2.1 Prueba de normalidad

Hipótesis:

- H_0 : La distribución de los datos estadísticos de la muestra es normal
- H_1 : La distribución de los datos estadísticos de la muestra no es normal

Decisión:

- Significancia es \geq a 0.05 acepta la hipótesis nula
- Significancia es $<$ a 0.05 acepta la hipótesis alterna

Tabla 6

Trabajo en equipo y Productividad laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Trabajo en equipo	.269	20	,001.	.817	20	,002
Productividad laboral	.405	20	,000	.690	20	,000

Se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, la muestra es menor a 50 encuestados y el valor de significación bilateral de ,002 que es inferior a 0,05 lo que indica que los datos no están normalmente distribuidos, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para comprobar la hipótesis.

3.2.2 Prueba de hipótesis.

hipótesis general:

- H_0 : No existe relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024
- H_1 : Si existe relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024

Decisión:

- Significancia es \geq a 0.05 acepta la hipótesis nula
- Significancia es $<$ a 0.05 acepta la hipótesis alterna

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

		trabajo en		
		equipo		productividad laboral
Rho de spearman	trabajo en equipo	coeficiente de correlación	1.000	.630**
n		sig. (bilateral)	.	.003
		n	20	20
	productividad laboral	coeficiente de correlación	.630**	1.000
		sig. (bilateral)	.003	.
		n	20	20

La tabla 7 detalla un grado de Sig =.003 siendo menor que 0.05, se rechazó la H_0 , indicando relación entre el trabajo en equipo y la productividad. Además, se obtuvo un Rho =0,630 señalando una correlación positiva moderada. (Anexo 4)

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis:

- H_0 : No existe relación entre la coordinación y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024.
- H_1 : Si existe relación entre la coordinación y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024.

Decisión:

- Significancia es \geq a 0.05 acepta la hipótesis nula
- Significancia es $<$ a 0.05 acepta la hipótesis alterna

Tabla 8

Prueba de hipótesis de La coordinación y la productividad laboral

			coordinación	productividad laboral
Rho de spearman	coordinación	coeficiente de correlación	1.000	.570**
		sig. (bilateral)	.	.009
		n	20	20
productividad laboral	productividad laboral	coeficiente de correlación	.570**	1.000
		sig. (bilateral)	.009	.
		n	20	20

La tabla 8 detalla demuestra que no hay relación entre la coordinación y la productividad laboral, siendo una Sig 0.009 al ser mayor que 0.05, se acepta la H_0 . Además, se logró un Rho= 0,570 indicando una correlación positiva moderada. (Anexo 4)

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis:

- H_0 : No existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024.
- H_1 : Si existe relación entre el liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024.

Decisión:

- Significancia es \geq a 0.05 acepta la hipótesis nula
- Significancia es $<$ a 0.05 acepta la hipótesis alterna

Tabla 9

Prueba de hipótesis del liderazgo y Productividad laboral

			liderazgo	productividad laboral
Rho de spearman	liderazgo	coeficiente de correlación	1.000	.555*
		sig. (bilateral)	.	.011
n	productivida d laboral	n	20	20
		coeficiente de correlación	.555*	1.000
		sig. (bilateral)	.011	.
		n	20	20

En la tabla 9 se observa una Sig =,011 al ser menor que 0.05, se rechazó la H_0 demostrando relación entre el liderazgo y la productividad laboral. Además, se logró un Rho= 0,555 demostrando correlación positiva moderada. (Anexo 4)

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis:

- H_0 : No existe relación entre la participación y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024.
- H_1 : Si existe relación entre la participación y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024.

Decisión:

- Significancia es \geq a 0.05 acepta la hipótesis nula
- Significancia es $<$ a 0.05 acepta la hipótesis alterna

Tabla 10

Prueba de hipótesis de la Participación y Productividad laboral

			participación	productividad
			n	laboral
Rho de spearman	participación	coeficiente de correlación	1.000	.651**
n	n	sig. (bilateral)	.	.002
		n	20	20
	productividad laboral	coeficiente de correlación	.651**	1.000
		sig. (bilateral)	.002	.
		n	20	20

En la tabla 10 se obtuvo un valor de Sig=.002, menor que 0.05, se rechazó la H_0 demostró relación entre la participación y la productividad laboral. Así mismo, se alcanzó un Rho de 0,651 evidenciando correlación positiva moderada. (Anexo 4)

IV. DISCUSIONES

El objetivo general es determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. Como muestra la tabla 07 se logró una $\text{sig}=.003$ y se observa un Rho de 0.630, siendo correlación positiva moderada; Estos hallazgos se contrastan con Peñafiel (2020), quién también encontró relación de las variables, con una $\text{Sig}=0,000$ y un $\text{Rho}=0,693$, siendo correlación positiva alta. De acuerdo a los hallazgos contrastados con la información de Peñafiel (2020) Dado que el nivel de significación en ambas investigaciones fue menor a 0,05, rechazó la H_0 , mostrando similitud sobre el nivel de significación. Aun así, se difiere respecto al nivel de grado de correlación por cuanto el resultado obtenido en esta investigación fue una relación positivo moderada y el autor del antecedente tuvo correlación positiva alta. Así mismo, Diaz et al. (2019) sostienen, trabajar en equipo implica realizar actividades colaborativas que desarrollan habilidades y fomentan la participación, confianza y apoyo mutuo para alcanzar objetivos.

El primer objetivo es determinar la relación entre la coordinación y la productividad de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. Según la tabla 08, alcanzó una $\text{Sig}=.009$ y un $\text{Rho}= 0,570$, indicando correlación positiva moderada. Estos resultados difieren de los de Segura (2020), que descubrió que su H_1 se acepta y su H_0 se rechaza a un nivel de significación de 0,00. Además, un $\text{Rho}= a 0,583$ indicando una relación positiva moderada. De acuerdo a los resultados obtenidos, se muestra desacuerdo en el nivel de significancia en las dos investigaciones, en la del autor se relaciona la d_1 y la v_2 y en el presente estudio no hay relación entre la d_1 y la v_2 . sin embargo, existe coincidencia en las dos investigaciones al obtener una correlación positiva moderada. Según Peña et al. (2022), la coordinación es equipos de trabajo implica utilizar estrategias e integran habilidades para alcanzar metas comunes.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. De acuerdo a la tabla 09 se alcanzó una $\text{Sig}= ,011$ y un $\text{Rho}=0,555$, expresando correlación positiva moderada. Estos resultados son similares a los de la investigación del autor Romualdo (2024), que también descubrió una fuerte

asociación con una correlación moderadamente positiva mostrada por un $Rho= 0,678$ y una $Sig=0,000$ entre la productividad laboral y el liderazgo. Al comparar los resultados, es coincidente que d3 y v2 estén relacionados en ambos estudios y además también demuestran una correlación positiva moderada. Según Domínguez (2019) el liderazgo conduce a las personas de manera organizada, ayudándolas a desarrollar competencias y aptitudes para alcanzar objetivos.

Finalizando, el tercer objetivo específico fue demostrar la relación entre la participación y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024. la tabla 10, se obtuvo una $Sig= ,002$ y un $Rho=0,651$ demostrando correlación positiva moderada. Estos hallazgos se contrastan con Panduro (2020), quien encontró relación significativa entre la d3 y la v2, con $Sig=0,000$ y un $Rho=0,777$ demostrando correlación positiva alta entre la productividad laboral y la gestión del talento humano. Los resultados indican que existe un vínculo entre d3 y v2 en ambos estudios. Sin embargo, se discrepa respecto al grado de correlación por cuanto el resultado obtenido en esta investigación fue una relación positivo moderada y el estudio del autor fue de una correlación positiva alta. Según George et al. (2020), la participación fomenta la unión entre las área y funciones, minimiza obstáculos e incidentes, fomenta la confianza y el espíritu de iniciativa, y permite corregir errores oportunamente.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que hay relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. Demostrando un resultado de $\text{sig}=.003$, además con un resultado de coeficiente de $\text{Rho}= 0.630$ estableciendo correlación positiva moderada. Concluyendo que, si mejora el trabajo en equipo considerando las dimensiones coordinación, liderazgo y participación, mejora la productividad laboral.

Segunda: No se consiguió rechazar la H_0 para demostrar la relación entre la coordinación y la productividad de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. Se consiguió un nivel de $\text{Sig} =.009$. Además, muestra correlación positiva moderada $\text{Rho}=0,570$. Se concluye que, si mejora la coordinación, mejora la productividad tomando en cuenta las dimensiones, eficiencia, eficacia y recursos.

Tercero: Se alcanzó a determinar la relación entre el liderazgo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. Se obtuvo un resultado de grado de significancia $=,011$, además un $\text{Rho}= 0,555$ demostrando que hay correlación positiva moderada. Concluyendo que, si se pone en práctica el liderazgo, mejora la productividad porque permite que los colaboradores estén encaminados hacia el cumplimiento de sus objetivos.

Cuarta: Por último, se logró demostrar la relación entre la participación y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita 2024. Se obtuvo un resultado de grado de nivel de significancia $=,002$ y un $\text{Rho}=0,651$ equivalente a correlación positiva moderada. Concluyendo que, si hay participación de los colaboradores, mejora la productividad porque genera motivación entre ellos, ganas de aprender, mejorar y así cumplir metas.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Hubo correlación positiva moderada entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la corporación Carhuachuco S.A.C, Santa Anita, 2024. En la tabla 1 el 45% manifestaron estar de acuerdo con el trabajo en equipo, y según la tabla 2 el 70% de los encuestados están de acuerdo con la productividad laboral. Por lo que se recomienda seguir promoviendo el trabajo en equipo, incentivarlos a aprovechar al máximo sus habilidades, reconocer sus logros y celebrar las metas alcanzadas para motivarlos y así puedan desarrollarse productivamente en sus funciones.

Segunda: Se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada entre la coordinación y la productividad laboral entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la corporación Carhuachuco S.A.C, Santa Anita, 2024. Así mismo, en la tabla 2 el 55% manifestaron estar de acuerdo con la coordinación de los colaboradores. Por lo que se recomienda establecer los roles de cada miembro del equipo, promover una comunicación abierta y transparente, utilizando canales de comunicación para compartir información, coordinar y organizarse lo que ayudaran en la productividad de los colaboradores.

Tercera: se obtuvo correlación positiva moderada entre el liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores de la corporación Carhuachuco S.A.C, Santa Anita, 2024. Así mismo, en la tabla 4 el 50% manifestaron que están de acuerdo con el liderazgo. Se recomienda incentivar al equipo mostrando entusiasmo y compromiso con la misión de la empresa, abordando los conflictos de manera constructiva y buscar soluciones que beneficien a todos.

Cuarto: Se obtuvo correlación positiva moderada entre la participación y la productividad laboral de los trabajadores de la corporación Carhuachuco S.A.C, Santa Anita, 2024. Así mismo, en la tabla 5 el 50% manifestaron estar de acuerdo en que la participación de los colaboradores. Por lo que se recomienda incentivar a los colaboradores mediante oportunidades de desarrollo profesional y empoderamiento para que se sientan motivados a contribuir, reforzar el esfuerzo y la participación de los empleados.

VII. REFERENCIAS

- Abreu, M., Velázquez, M., y Velázquez, D. (2021). *Acciones metodológicas para la toma de decisiones con el uso de SPSS en la Estadística Inferencial*. Revista Conrado, 17(S1), Artículo S1.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1757/1733>
- Aguirre, A. (2018) *La coordinación laboral y su relación con la productividad en la empresa hk consultng, surco, 2018*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19381>
- Amornkitvikai, Y. & Pholphirul, P. (2023). Business productivity and efficiency from aligning with sustainable development goals: Empirical evidence from ASEAN manufacturing firms. *Business Strategy and Development*, 1(1), 1.10.
<http://dx.doi.org/10.1002/bsd2.233>
- Asrin et al (2024) The leadership of quality strategic for improvement lecture performance toward excellence's university
<https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/44780>
- Aufegger, L., Elliott, N., & Nichols, T. (2022). Workspace and Productivity: Guidelines for Virtual Reality Workplace Design and Optimization. *Applied Sciences (Switzerland)*, 12(15), 1-20. <http://dx.doi.org/10.3390/app12157393>
- Baltodano, G., Leyva, O. (2020). Labor productivity: A look at the needs of SMEs in México. (artículo científico). *Revista Ciencia Jurídica y Política*. México.
<https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/download/11228/13097/>
- Berber et al. (2020) Relationship between Perceived Teamwork Effectiveness and Team Performance in Banking Sector of Serbia
<https://doi.org/10.3390/su12208753>

Castaño, E. (2022). *Del trabajo productivo y motivado al imperativo psicológico del descanso*: Medellín, 1928-1975. *Historia Crítica*, 83, 57-76.
<https://doi.org/10.7440/histcrit83.2022.03>

Castro, J. et al (2023). *La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI*. *Tecnura*, 27(75). <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué?* Buenos Aires. Argentina. Editorial Teseo.
https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Condori, P. (2020) *Universo, población y muestra*.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Díaz, K. et al (2019) *Trabajo en equipo*.
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/803/1/TFPP%20EEYN%202019%20DKD-LJC-EJM.pdf>

Domínguez, M. (2019) *el liderazgo*. https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2019_12_16_17_04_01_dominguezpomamiguel@mail.com_MIGUEL_ANGEL_DOMINGUEZ_POMA-TALLER_DE_LIDERAZGO.pdf

Dörner, A., Soto, A., & Moreno, G (2022). *Ética en el trabajo del equipo de salud en tiempos de pandemia por COVID 19*. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 100, 421.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5999575>

Echevarría, J. et al (2022) *La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022*.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12130/2/IV_PG_MRHGO_TE_Echevarria_Porras_Tomas_2022.pdf

Ganga, F. y Villacis, H. (2018). *Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil*. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a05.pdf

George et al (2020) *Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud / revista científica*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>

Gil, D. (2018), *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d0586b39-ddb6-466e-9cd7-4243c565a223/content>

Giraldo, P, Monroy, F, Santamaria, L. (2019). *trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adbe529d-df6c-4f81-a38a-89fe927a64fe/content>

Gonzales et al. (2021) *La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>

López, J., & Mendoza, J. (2018). *Salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana*. Ensayos. Revista de economía, 36(2), 185-228.

Lozano, A. (2023) *Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores*. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2661/3004>

Proaño, W. (2020) *Estadística descriptiva e inferencial*.
<https://publicaciones.uazuay.edu.ec/index.php/ceuzuay/catalog/view/127/99/1195>

Ramírez, C. (2017). Modelo para el desarrollo de competencias gerenciales en relaciones humanas dirigidas al empresario venezolano. Universidad de Carabobo, Venezuela

Ramírez et al. (2022) *Productividad, aspectos que benefician a la organización*. Revisión sistemática de la producción científica.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>

Rodríguez et al. (2023) *Effective Leadership Strategies: Bridging Gaps in the Latin American Educational System*.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85184164246&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ea4a88a70e38a1f70e6420a030336bb7&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28liderazgo%29&sl=47&sessionSearchId=ea4a88a70e38a1f70e6420a030336bb7&relpos=59>

Romaní et al (2023) *La eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras*. Chiclayo, Perú: Proyecto CIDE Editorial.
https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro%20La%20Eficiencia.VF_24_5_2023pdf.pdf

Román et al (2023), *Effective leadership and communication strategies in disadvantaged contexts in the digital age*.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85184156351&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=45b92822c091a0a56b26a72d68d2c432&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS->

[KEY%28la+AND+comunicacion+y+liderazgo%29&sl=50&sessionSearchId=45b92822c091a0a56b26a72d68d2c432&relpos=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9313/TEISIS%20ROMUALDO%20FARRO%20JORGE%20LUIS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romualdo, J. (2024) *Liderazgo y productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022.*

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9313/TEISIS%20ROMUALDO%20FARRO%20JORGE%20LUIS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mulder, P. (2017) *Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo.*
<https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo/>

Sánchez y Medina (2018). *La productividad laboral y el maravilloso trabajo en equipo, Quito, Universidad Central del Ecuador.*

Salas, L. (2022) *Trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96345/Salas_PL-D-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Segura, S. (2022) *Trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores de la ferretería JSV SRL Cajamarca 2019.*
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5254/Tesis%20Segundo%20Segura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serpa A. (2019) *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín De Porres, 2017*
[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TEISIS%200ANA%20MILAGROS%20\(1\).pdf?sequence=1](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TEISIS%200ANA%20MILAGROS%20(1).pdf?sequence=1)

Schmutz et al (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), 1-16.

<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen2018-028280>

Smite et al (2022). Changes in perceived productivity of software engineers during COVID-19 pandemic: The voice of evidence. *Journal of Systems and Software*, 186(1), 1-10.

<https://doi.org/10.1016/j.jss.2021.111197>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES
TRABAJO EN EQUIPO	Según Diaz et al. (2019), es el esfuerzo que se realiza en conjunto para alcanzar metas en común, esto en mutuo acuerdo con las personas que lo conforman, motivándose y generando participación, confianza, comunicación y apoyo en todo momento fomentando el trabajo colaborativo entre los miembros.	Medida mediante la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento, el cual cuenta con 24 preguntas, calculadas en escala ordinal. Dirigido para los colaboradores de la corporación Carhuachuco S.A.C.	coordinación	controlar	1- 2	Ordinal escala
				organizar	3 – 4	Likert
			Liderazgo	comunicación	5 – 6	Ordinal escala
				motivación	7 – 8	Likert
			Participación	solución de problemas	9- 10	Ordinal escala
				toma de decisiones	11 - 12	Likert
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Piligua y Arteaga (2019) La productividad se puede definir como una medida económica que, calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado como trabajadores, capital, tiempo y costo, entre otros.	Medida mediante la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento, el cual cuenta con 24 preguntas, calculadas en escala ordinal. Dirigido para los colaboradores de la corporación Carhuachuco S.A.C.	recursos	herramientas básicas	13 – 14	Ordinal escala
				tecnología	15 - 16	Likert
			eficacia	efectividad	17 – 18	Ordinal escala
				rendimiento	19 - 20	Likert
			eficiencia	cumplimiento de metas	21 – 22	Ordinal escala
				optimización	23 - 24	Likert

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FICHA DE ENCUESTA

Estimado colaborador lo invitamos a responder el siguiente cuestionario de manera anónima. Cuyo objetivo es Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la Corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024. A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con una (x) de acuerdo a lo que considere conveniente.

PRIMERA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
DIMENSIÓN	INDICADOR	Nº	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
COORDINACIÓN	CONTR OLAR	1	Considera que la empresa lleva un correcto control en los almacenes					
		2	Considera que la empresa cuenta con el personal correcto para cada área					
	ORGANI ZAR	3	Cree usted que la empresa está correctamente organizada en sus áreas					
		4	Considera que hay una buena distribución de los productos en la empresa					
LIDERAZGO	COMU NICACI	5	Hay comunicación efectiva y amigable dentro de la empresa					
		6	Tu encargado muestra coherencia en lo que dice y lo que hace					
	MOTIV ACIÓN	7	la empresa les ofrece algún incentivo o beneficio					
		8	La empresa te ofrece oportunidades de seguir mejorando					
PARTICIPACION	SOLUCIONES	9	la empresa da soluciones inmediatas ante cualquier inconveniente laboral					
		10	La Corporación Carhuachuco S.A.C., considera alguna solución brindada por su persona					

TOMA DE DECISION	11	Se siente satisfecho con las decisiones tomadas por la empresa					
	12	Tu encargado es justo al tomar decisiones					

SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL				OPCIÓN DE RESPUESTA				
DIMENSIÓN	INDICADOR	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
RECURSOS	HERRAMIENTAS BÁSICAS	1	Considera que la empresa le brinda las herramientas adecuadas para cumplir con su trabajo					
		2	La Corporación Carhuachuco cuenta con los recursos para el correcto control de sus actividades					
	TECNOLOGÍA	3	Los cambios en los procesos de tecnología implementada han tenido buena respuesta en la organización					
		4	La empresa te proporciona los equipos de tecnología necesarias para que se facilite desarrollar tu trabajo					
EFICACIA	EFECTIVIDAD	5	Cree que su efectividad y habilidades los convierten en un empleado valioso					
		6	Trabaja con metas claras que le permiten tener alta efectividad					
	RENDIMIENTO	7	Las deficiencias de rendimiento son identificadas a tiempo					
		8	Las deficiencias de rendimiento son corregidas a tiempo					
EFICIENCIA	CUMPLIMIENTO DE METAS	9	Estaría de acuerdo con un nuevo proceso para hacer seguimiento sobre el cumplimiento de metas a través de su evaluación y corrección					
		10	Considera correcta la forma de comunicación de la corporación Carhuachuco para potenciar el cumplimiento de metas					
	OPTIMIZACIÓN	11	Resuelve de manera óptima los problemas que se presentan en el trabajo					
		12	Como colaborador analiza los procesos con la finalidad de corregir errores y optimizar el trabajo					

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

Validación de expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024”. 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

Nombres y Apellidos del juez:	MG. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala tipo Likert
Autor(es):	Iparraguirre Jara, Janny Kimberly
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores

Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Google forms
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. <p>El cuestionario está compuesto</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Trabajo en Equipo

Se podría definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común (Jaramillo, 2011).

- **Variable 2:** Productividad Laboral

Koontz et al. (2012) no menciona que la productividad supone la efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional: la efectividad es el logro de objetivos es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos.

Variable	Dimensiones	Definición
Trabajo en equipo	Liderazgo	la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos
	Coordinación	es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía, rapidez, en el desarrollo y la consecución de los objetivos
	Participación	un acto ejercido por un sujeto/agente que está involucrado en un ámbito en donde puede tomar decisiones” esta definición nos indica que toda persona al integrarse como parte de alguna tarea, actividad o acción, lo hace con el compromiso de contribuir en la toma de decisiones
Productividad laboral	Recursos	La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos
	Eficiencia	Con respecto a eficiencia los autores nos mencionan “Es una medida del grado de utilización de la mano de obra y puede expresarse como una relación de tiempos o de cantidades producidas

	Eficacia	La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos.
--	----------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024” elaborado por Iparraguirre Jara, Janny Kimberly en el año 2024 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
	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	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.



indicador que está midiendo.	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

Variable del instrumento: trabajo en equipo

- Primera dimensión: Coordinación

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
-------------	------	-------	-----	------	---------------

Controlar	1-2	3	3	3	
Organizar	3-4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Comunicación	5 – 6	3	3	3	
Motivación	7– 8	3	3	3	

- Tercera dimensión: Participación

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Solución de problemas	9 - 10	3	3	3	
Toma de Decisiones	11 - 12	3	3	3	

Variable del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Recursos

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Herramientas básicas	1 – 2	3	3	3	
Tecnología	3 – 4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Efectividad	5 – 6	3	3	3	
Rendimiento	7 – 8	3	3	3	

- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
-------------	------	-------	-----	------	---------------

Cumplimiento de metas	9 - 10	3	3	3	
Optimización	11 - 12	3	3	3	



.....

Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón

DNI N°06614765

Pd.: el presente formato debe
tomar en cuenta:

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

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

entre otra bibliografía.



Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024”. 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

Nombres y Apellidos del	Dr. Roger Armando Saldaña Bernal
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo

Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)
	Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala tipo Likert
Autor(es):	Iparraguirre Jara, Janny Kimberly
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Google forms
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Trabajo en Equipo

Se podría definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se

refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común (Jaramillo, 2011).

- **Variable 2:** Productividad Laboral

Koontz et al. (2012) no menciona que la productividad supone la efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional: la efectividad es el logro de objetivos es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos.

Variable	Dimension	Definici
Trabajo en equipo	Liderazgo	la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos
	Coordinación	es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía, rapidez, en el desarrollo y la consecución de los objetivos
	Participación	un acto ejercido por un sujeto/agente que está involucrado en un ámbito en donde puede tomar decisiones” esta definición nos

Productividad laboral	Recursos	La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos
	Eficiencia	Con respecto a eficiencia los autores nos mencionan “Es una medida del grado de utilización de la mano de obra y puede expresarse como una relación de tiempos o de cantidades producidas
	Productividad	La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024” elaborado por Iparraguirre Jara, Janny Kimberly en el año 2024 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: trabajo en equipo

- Primera dimensión: Coordinación

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Controlar	1-2	4	4	4	
Organizar	3-4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Comunicación	5 – 6	4	4	4	
Motivación	7– 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Participación

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Solución de problemas	9 - 10	4	4	4	
Toma de Decisiones	11 -	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Recursos

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Herramientas básicas	1 – 2	4	4	4	
Tecnología	3 – 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Efectividad	5 – 6	4	4	4	
Rendimiento	7 – 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Cumplimiento de metas	9 - 10	4	4	4	
Optimización	11 -	4	4	4	



.....
Dr. Roger Armando Saldaña Bernal

DNI N° 41415396

Pd.: el presente formato debe

tomar en cuenta:

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

Ver:

<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

entre otra bibliografía.

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024”. 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

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacion(X) al ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala tipo Likert
Autor(es):	Iparraguirre Jara, Janny Kimberly
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores

Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Google forms
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Trabajo en Equipo

Se podría definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común (Jaramillo, 2011).

- **Variable 2:** Productividad Laboral

Koontz, H., y et all. (2012) no menciona que la productividad supone la efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional: la efectividad es el logro de objetivos es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos.

Variable	Dimensiones	Definición
----------	-------------	------------



Trabajo en equipo	Liderazgo	la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos
	Coordinación	es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía, rapidez, en el desarrollo y la consecución de los objetivos
	Participación	un acto ejercido por un sujeto/agente que está involucrado en un ámbito en donde puede tomar decisiones” esta definición nos
Productividad laboral	Recursos	La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos
	Eficiencia	Con respecto a eficiencia los autores nos mencionan “Es una medida del grado de utilización de la mano de obra y puede expresarse como una relación de tiempos o de cantidades producidas
	Productividad	La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024” elaborado por Iparraguirre Jara, Janny Kimberly en el año 2024 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	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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: trabajo en equipo

- Primera dimensión: Coordinación

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Controlar	1-2	3	3	3	
Organizar	3-4	4	3	3	

- Segunda dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Comunicación	5 – 6	3	4	3	
Motivación	7 – 8	4	3	3	

- Tercera dimensión: Participación

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Solución de problemas	9 – 10	3	4	4	
Toma de Decisiones	11	4	3	3	

Variable del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Recursos

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Herramientas básicas	1 – 2	3	3	4	
Tecnología	3 – 4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Efectividad	5 – 6	4	4	4	
Rendimiento	7 – 8	3	3	3	

- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Clari	Coh	Rele	Observaciones
Cumplimiento de metas	9 – 10	3	3	4	

Optimización	11	-3	3	3	
--------------	----	----	---	---	--



.....

Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS

DNI N° 08437636

Pd.: el presente formato debe
tomar en cuenta:

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

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

entre otra bibliografía.

ANEXO 4 Resultados del análisis de consistencia interna

Alfa de Cronbach

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	24

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	12

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	12

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

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

ANEXO 5. Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024.

Investigador (a) (es): Iparraguirre Jara, Janny Kimberly

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C., Santa Anita, 2024”, cuyo objetivo es Determinar cómo influye el trabajo en equipo en la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C. Santa Anita, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S. A.C., Santa Anita, 2024.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S. A.C., Santa Anita, 2024” Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente AV. LA CULTURA 701 PSJ. "GIRALDES" TIENDA 02 MRD. DE PRODUCTORES SANTA ANITA LIMA-LIMA. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Rojas Luque, Ángel Joel email arojasl8@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Anderson Puyen, Carlos Enrique email candersonpu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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



CORPORACION CARHUACHUCO S.A.C
Deivin Jesus Carhuachuco Frete
GERENTE GENERAL

Nombre y apellidos: CARHUACHUCO FRETTEL DEIVIN JESUS

Fecha y hora: 07/11/2023

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

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 6

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

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20536974882
Corporación Carhuachuco S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Carhuachuco Fretel Deivin Jesús	DNI: 46586684

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S. A.C., Santa Anita, 2024.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Nombres y Apellidos: Iparraguirre Jara, Janny Kimberly	DNI: 48867450

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

Lugar y Fecha: av. la cultura 701 psj. "giraldes" tienda 02 mercado de productores santa Anita lima-lima. 07/11/2023

Firma y sello:



CORPORACIÓN CARHUACHUCO S.A.C.
Delvin Jesús Carhuachuco Fretel
GERENTE GENERAL

CARHUACHUCO FRETTEL DEIVIN JESUS

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 8. Matriz de datos

Variable	TRABAJO EN EQUIPO											
Dimensión	Coordinación				Liderazgo				Participación			
Indicadores	controlar		organizar		comunicación		motivación		solución de problemas		toma de decisiones	
Preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	3	2	4	4	1	4	3	2	4
3	1	4	2	4	5	4	1	1	1	2	2	2
4	1	1	1	1	5	3	1	3	3	3	3	2
5	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	1	1	3	4	4	4	2	3	4	4	3
17	1	4	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variable	PRODUCTIVIDAD LABORAL											
Dimensión	Recursos				Eficacia				Eficiencia			
Indicadores	herramientas básicas		tecnología		efectividad		rendimiento		cumplimiento de metas		optimización	
Preguntas	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	5	4	1	2	2	3	3	4	3	5	4	4
3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2
4	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5
14	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4
17	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

ANEXO 9: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Trabajo en equipo y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores en la corporación Carhuachuco S.A.C. Santa Anita, 2023", presentado por los autores Cangalaya Carrizo, Ingrid Giuliana - Iparraguirre Jara, Janny Kimberly, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	(se abstiene por ser asesor)
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	