



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal  
administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Vejarano Lara, Cesar Manuel Alejandro ([orcid.org/0000-0002-2715-3213](https://orcid.org/0000-0002-2715-3213))

**ASESOR:**

Dr. Fuentes Calcino, Alfonso Reynaldo ([orcid.org/0000-0002-5568-111X](https://orcid.org/0000-0002-5568-111X))

Dra. Temoche Guevara, Cecilia Liliana ([orcid.org/0000-0002-9113-8392](https://orcid.org/0000-0002-9113-8392))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA , FUENTES CALCINO ALFONSO REYNALDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024", cuyo autor es VEJARANO LARA CESAR MANUEL ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 09 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FUENTES CALCINO ALFONSO REYNALDO <b>DNI:</b> 06779972 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5568-111X	Firmado electrónicamente por: AFUENTESC el 09- 08-2024 13:22:24
TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA <b>DNI:</b> 32908162 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9113-8392	Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 17- 08-2024 09:54:51

Código documento Trilce: TRI - 0856281





ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VEJARANO LARA CESAR MANUEL ALEJANDRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 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
CESAR MANUEL ALEJANDRO VEJARANO LARA DNI: 72874893 ORCID: 0000-0002-2715-3213	Firmado electrónicamente por: MVEJARANO el 31-07- 2024 09:20:59

Código documento Trilce: TRI - 0841284



## **Dedicatoria**

A mi querida familia, quienes han sido mi guía, apoyo incondicional y mi mayor fuente de inspiración. En especial dedico este logro a mi madre Oderay, quien desde el cielo sigue iluminando mi vida con su amor eterno, y a mi hijo Milan, quien es la razón por la que día a día me esfuerzo por ser un mejor profesional. Gracias por creer en mí y por alentarme a seguir adelante en cada momento. Este logro también es de ustedes.

El autor

## **Agradecimiento**

Agradezco sinceramente a mi tutor por su orientación y paciencia, así como a mi familia por su amor y apoyo. También agradezco a colegas y amigos por sus comentarios útiles. Este trabajo no habría sido posible sin su contribución.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN .....	21
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	34

## Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad	15
Tabla 2	Relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo	16
Tabla 3	Relación entre trabajo en equipo y el conocimiento y habilidades laborales del personal administrativo	17
Tabla 4	Relación entre trabajo en equipo y el conocimiento y eficacia del personal administrativo	18
Tabla 5	Relación entre trabajo en equipo y las actitudes de planificación del personal administrativo	19
Tabla 6	Relación entre trabajo en equipo y la adaptación laboral del personal administrativo	20

## Índice de figuras

Figura 1	Diseño de investigación	12
----------	-------------------------	----

## RESUMEN

Esta investigación, se alinea al ODS 8, el cual busca lograr un trabajo decente y crecimiento económico. Así mismo se tuvo por objetivo, determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024. En relación a la metodología, fue una investigación básica, de enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental transversal. Se tuvo una muestra de 65 trabajadores, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios válidos y confiables. Como resultados se evidenció que existe una relación positiva y significativa ( $\rho=0.694$ ;  $p<.001$ ), entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, así mismo se evidenciaron relaciones significativas y positivas entre la variable trabajo en equipo y las dimensiones del desempeño laboral ( $\rho=0.694$ ;  $p<.001$ ), habilidades laborales ( $\rho=0.483$ ;  $p<.001$ ), conocimiento y eficacia del personal ( $\rho=0.658$ ;  $p<.001$ ), actitudes de planificación ( $\rho=0.631$ ;  $p<.001$ ) y adaptación laboral ( $\rho=0.519$ ;  $p<.001$ ). Se concluye que existe relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo.

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, desempeño laboral, corte superior de justicia, personal administrativo.

## ABSTRACT

This research is aligned with SDG 8, which seeks to achieve decent work and economic growth. Likewise, the objective was to determine the relationship between teamwork and the work performance of the administrative staff of a Superior Court of Justice of Peru, 2024. In relation to the methodology, it was a basic research, with a quantitative, correlational approach, cross-sectional non-experimental design. There was a sample of 65 workers, to whom the survey technique was applied and two valid and reliable questionnaires as instruments. The results show that there is a positive and significant relationship ( $\rho=0.694$ ;  $p<.001$ ) between teamwork and job performance, and significant and positive relationships were also evident between the teamwork variable and the dimensions. of job performance ( $\rho=0.694$ ;  $p<.001$ ), job skills ( $\rho=0.483$ ;  $p<.001$ ), staff knowledge and effectiveness ( $\rho=0.658$ ;  $p<.001$ ), planning attitudes ( $\rho=0.631$ ;  $p<.001$ ) and job adaptation ( $\rho=0.519$ ;  $p<.001$ ). It is concluded that there is a significant relationship between teamwork and job performance of administrative staff.

**Keywords:** Teamwork, job performance, superior court of justice, administrative staff.

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo, puede influir de manera considerable en el desempeño de los colaboradores, produciendo una serie de retos que afectan directamente el rendimiento en el trabajo, como la ausencia de habilidades colaborativas efectivas, conflictos mal gestionados, percepción generalizada de ineficacia del sistema por parte de los ciudadanos. Sin embargo, un equipo cohesionado es fundamental para alcanzar metas de la entidad, mejorar la productividad y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

A nivel internacional y en todas las formas de organización, se presenta una discrepancia importante entre las distintas formas de trabajo en equipo asociados a las demandadas por el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Para Changuán (2020) se puede referir por el trabajo conjunto de un equipo para lograr una meta compartida, uniendo sus competencias y conocimientos, mientras que el desempeño laboral, según Mori y Bardales (2020), se asocia con la ejecución efectiva de dichas habilidades en un ambiente de trabajo.

Además, proyecciones del Foro Económico Mundial (2023) sugieren que para el año 2030 podría haber una cantidad considerable de puestos de trabajo sin cubrir debido a la falta de habilidades laborales. En Latinoamérica, en países como México, la carencia de comunicación entre las competencias de los empleados y las demandas del mercado profesional es clara. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023) señala que aproximadamente el 60% de los empleadores en México tienen dificultades para cubrir vacantes debido a la falta de habilidades entre los solicitantes de empleo como el compromiso, confianza y motivación. Además, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) revela que una proporción considerable de la fuerza laboral se encuentra subempleada o empleada en trabajos por debajo de su nivel de habilidades como el trabajo en equipo.

En el ámbito nacional, las organizaciones presentan una serie de dificultades importantes en relación al trabajo en equipo y desempeño laboral. Para autores como Bonal et al. (2020), una de las principales deficiencias radica en la ausencia de oportunidades para formación de características y crecimiento profesional. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), solo alrededor del 30% de la fuerza laboral en Perú ha recibido información para mejorar

sus características laborales y en consecuencia una mejor calidad del trabajo. Para Soto et al. (2020), esta deficiencia se atribuye a varias causas, entre ellas, la carencia de inversión en capacitaciones de empleabilidad, así como la ausencia de políticas efectivas en el desarrollo del talento laboral por parte de las empresas. Adicionalmente, la disparidad entre las competencias requeridas en el mercado laboral y las habilidades existentes entre los trabajadores también influye en este problema.

Los resultados de esta situación son variados y de gran importancia; por un lado, la carencia del trabajo en equipo restringe las oportunidades de crecimiento profesional y ascenso laboral para el personal administrativo (Ruiz et al., 2022). Mientras que la eficiencia y productividad institucional se ven comprometidas por la carencia de habilidades específicas en el personal, lo que impide el desempeño óptimo de sus tareas (Hernández et al., 2020).

A nivel local, en una Corte Superior de Justicia, se identifican desafíos similares relacionados con el trabajo en equipo y el rendimiento de los colaboradores. La falta de comunicación, el desarrollo inadecuado de roles y la mala gestión de conflictos han disminuido la cohesión y la confianza. Esto ha resultado en duplicación de esfuerzos, procesamiento lento de casos, retrasos en la resolución, errores administrativos y baja moral entre los empleados. Por otro lado, la estructura jerárquica tradicional y la insuficiente capacitación en habilidades de trabajo en equipo han exacerbado la situación, afectando negativamente la eficiencia operativa y la percepción pública del sistema judicial. Estas deficiencias resultan en una disminución de la efectividad de los servicios ofrecidos por la institución a nivel local, así como en una falta de motivación y satisfacción laboral entre el personal administrativo.

La investigación acerca del problema, es crucial tanto a nivel profesional como para el contexto social en general. En primer lugar, existe un claro vacío teórico y una escasez de investigación específica que aborde esta temática en el ámbito administrativo de una Corte Superior de Justicia. La falta de estudios previos restringe la percepción de los elementos que impactan en el rendimiento de los colaboradores y en la eficacia de los programas de formación, lo que complica la ejecución de estrategias efectivas de desarrollo profesional dentro de la organización.

Desde una perspectiva objetiva, el análisis propuesto sobre la relación entre las variables, demuestra una comprensión sólida de la relación entre el desarrollo de habilidades y el logro de objetivos de desarrollo sostenible. Centrarse en elevar el entorno laboral y fomentar el rendimiento, este enfoque contribuye de manera significativa al avance hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Por lo expuesto, se planteó la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal administrativo de una Corte Superior de Justicia, 2024?

Esta investigación se justifica teóricamente, pues se pretendió refinar y validar teorías existentes sobre el comportamiento organizacional, como la teoría del capital humano, o la teoría del aprendizaje organizacional, así mismo, se pretendió integrar distintos modelos teóricos para ofrecer una perspectiva completa de como el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral; este estudio revela como finalidad, ayudar a obtener una comprensión más detallada de los procesos grupales y como estos pueden relacionarse al desempeño individual y colectivo dentro de las organizacionales, finalmente, también proporcionará una base teórica sólida para diseñar intervenciones que mejoren la dinámica de equipo y en consecuencia el desempeño laboral.

Además, esta investigación tuvo una justificación práctica significativa, ya que se identificó como el trabajo en equipo puede mejorar aspectos como la coordinación, eficiencia en procesos internos y optimización de recursos. Por otra parte, este estudio permite demostrar como equipos bien cohesionados pueden lograr mayores niveles de productividad a través de la colaboración efectiva y la sinergia. De manera práctica, esta investigación a través de sus resultados, da como fin el diseño de programas enfocados en habilidades tanto comunicativas como de resolución de conflictos basados en los hallazgos de la investigación.

Asimismo, se tuvo como propósito: Determinar la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024.

Así mismo los propósitos específicos fueron: Analizar la relación entre el

trabajo en equipo y las habilidades laborales del personal administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024; Identificar la relación entre trabajo en equipo y el conocimiento y eficacia del personal administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024; Evaluar la relación entre trabajo en equipo y las actitudes de planificación del personal administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024; Analizar la relación entre trabajo en equipo y la adaptabilidad laboral del personal administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024.

En relación a los antecedentes, a nivel internacional, Changuán (2020), en su investigación, destaca la importancia de las habilidades necesarias para que un empleado pueda desempeñarse con éxito y eficiencia en cualquier rol laboral, lo que contribuye a la maximización de recursos y al incremento de la productividad dentro de la empresa.

También investigaciones como la de Honores et al. (2020), confirman la importancia crucial del entrenamiento como una estrategia de aprendizaje para potenciar el rendimiento de los empleados dentro de la organización. Se observó una correlación positiva en todas las dimensiones evaluadas: productividad (67%), eficiencia (31%), calidad (16%), toma de decisiones (16%) y perfil laboral (2%).

En Argentina, Bartoncello (2022), en su investigación realizada no se notaron diferencias notables al contrastar las facetas del rendimiento en el trabajo entre aquellos que habían sido entrenados o estaban en proceso y aquellos que no lo estaban o no estaban recibiendo entrenamiento en ese momento.

Honores-Jaramillo et al. (2020), en su investigación averiguaron si formación afecta el rendimiento laboral. El estudio fue tanto descriptivo como analítico. La población estudiada constaba de 6745 empleados, de los cuales solo se tomó una muestra de 365. Se empleó una encuesta para recopilar los datos. Los hallazgos indicaron que la formación es una herramienta de aprendizaje crucial que influye positivamente en cómo los empleados llevan a cabo sus labores.

Medina et al. (2021) establecieron como propósito si la evaluación de la formación de los empleados mejoraba las competencias administrativas. Se empleó un enfoque descriptivo en la metodología, utilizando encuestas y cuestionarios para

recolectar información. Además, se seleccionaron 138 empresas como muestra para el estudio. Los resultados indicaron que el 74% de las empresas fomentan el trabajo en equipo como una táctica para reunir habilidades, conocimientos y responsabilidades.

A nivel nacional, en Arequipa, Tito y Quintanilla (2020), realizaron una investigación en donde encontraron que el programa implementado tiene una influencia directa y notable en el desempeño laboral de los empleados del servicio de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata. Se evidenció tanto del pretest como del post test muestra un aumento significativo en el nivel de las dimensiones del desempeño laboral. Estos hallazgos subrayan la efectividad del programa en potenciar las destrezas y aptitudes de los colaboradores, lo que sugiere la importancia de continuar implementando y fortaleciendo este tipo de iniciativas en el ámbito laboral.

En Lima, Sánchez et al. (2020), respaldan la importancia del entrenamiento en la mejora del rendimiento laboral del personal del departamento de enfermería. La correlación significativa encontrada entre estas variables indica que dedicar recursos a programas de aprendizaje adecuados posee un desarrollo importante en la calidad de atención del personal.

En Puno, Mestas et al. (2021), en su investigación observó una correlación alta (0.756) del entrenamiento del personal y la calidad del trabajo. Estos resultados resaltan la importancia significativa del manejo del departamento de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado, Huilla y Tuni (2022), en su investigación analiza los principios y contexto histórico de la evaluación del rendimiento en el trabajo, resalta la importancia del conocimiento en este ámbito, pues en la sociedad actual, caracterizada por su dinamismo y cambios constantes, el conocimiento no solo se reduce a la acumulación de información, sino que además implica la habilidad para aplicar el conocimiento de forma enérgica en situaciones laborales diversas y en constante evolución.

En Lima, Amparo (2022), los hallazgos de la investigación sugieren que tanto la gestión de recursos humanos como el rendimiento laboral tienen una relación

significativa en el Banco de la Nación durante el año 2020. Se observa que una gran parte de la variabilidad en el desempeño laboral se atribuye a la gestión de recursos humanos, con un coeficiente de Nagelkerke del 98.7%. Estos hallazgos resaltan la vital importancia de una gestión de recursos humanos efectiva para impulsar el rendimiento laboral en la institución. Sin embargo, también es evidente que existe margen para mejorar la percepción y la influencia mutua entre estas dimensiones.

En el contexto de la reflexión, la ausencia de una formación adecuada en este ámbito resulta en la ocurrencia de errores frecuentes, una disminución de los servicios de justicia y una percepción generalizada de ineficacia por parte de los ciudadanos. Este escenario podría conducir a un aumento en la desconfianza hacia las instituciones judiciales, es así que esta problemática se sitúa dentro de un contexto más amplio de discrepancia entre la formación laboral disponible y las habilidades demandadas por el mercado, tanto a nivel internacional como nacional.

La investigación propuesta busca llenar un vacío teórico y práctico en el ámbito judicial local, al explorar la conexión entre la formación en trabajo en equipo y el rendimiento laboral. Al aplicar un modelo teórico de aprendizaje de cuatro pasos y considerar el modelo de competencias para evaluar el desempeño laboral, se pretende identificar y abordar las dificultades en el proceso de formación. Esto no solo beneficiaría al personal administrativo en términos de desarrollo profesional, sino también tendría efectos positivos en la eficacia de los servicios de justicia proporcionados a la comunidad.

Los antecedentes y fundamentos teóricos brindan un marco sólido para integrar el trabajo en equipo y desempeño laboral en la gestión de una entidad del estado, para los cuales, teorías como la del capital humano y del aprendizaje organizacional respaldan la dedicación a la formación del personal como un componente esencial para el éxito de la organización. Además, el modelo de competencias ofrece una estructura para evaluar el desempeño laboral en términos de habilidades, conocimientos, actitudes y adaptabilidad, elementos fundamentales para mejorar la efectividad y competitividad de una organización en un entorno cambiante.

Se consideró la siguiente hipótesis general de investigación: Existe relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño laboral del personal

administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024.

En relación a las definiciones de la variable trabajo en equipo, según Rodríguez et al. (2020), es el desarrollo y aplicación de habilidades y competencias esenciales para colaborar de manera eficaz y eficiente con otros miembros del grupo, con el fin de lograr objetivos comunes y mejorar el rendimiento colectivo. Para Durán y Martínez (2020), se centra en mejorar la comunicación, fomentar la confianza, gestionar conflictos y aprovechar las fortalezas individuales para el beneficio del equipo en su conjunto. Por otro lado, Delgado et al. (2021), es un proceso en el que los miembros de un grupo asumen responsabilidad compartida por los resultados, trabajando juntos de manera armoniosa y eficiente para lograr objetivos comunes.

Otro aspecto relevante es el fomento del liderazgo, ya que prepara a los empleados para asumir roles de dirección y responsabilidad en el seno de la entidad, promoviendo una cultura de liderazgo compartido y empoderamiento. Finalmente, facilita la adaptación al cambio, al promover la flexibilidad, la innovación y la capacidad de respuesta ante nuevas oportunidades y desafíos.

En cuanto a las teorías que fundamentan este aspecto en el ámbito empresarial, se destacan principalmente dos enfoques: la teoría del capital humano y la teoría del aprendizaje organizacional. La primera, la teoría del capital humano, postula que el crecimiento profesional de habilidades de los empleados conlleva ventajas tanto para las personas como para las organizaciones. Según esta teoría, al mejorar el capital, incrementa la productividad, el fomento de la creatividad y la competitividad de la compañía (Manzueta, 2022).

Por otro lado, la teoría del aprendizaje organizacional se centra en la capacidad de una entidad para obtener, compartir y utilizar información de forma eficaz. Esta teoría sostiene que las empresas que promueven una cultura de aprendizaje constante están más preparadas para ajustarse adaptarse a las transformaciones del contexto y conservar su posición competitiva (Toro et al., 2020). En este sentido, el trabajo en equipo se considera una herramienta clave para fomentar el aprendizaje organizacional, ya que permite a los empleados desarrollar las habilidades y conocimientos requeridos para mejorar su rendimiento y contribuir al éxito colectivo de la organización. La cooperación eficiente entre los integrantes del grupo no solo maximiza la transferencia de saberes, sino que también fortalece

las capacidades individuales y grupales, impulsando así la culminación de las metas como empresa (Hidalgo et al., 2020).

Ambas teorías subrayan la importancia estratégica del trabajo en equipo en el desempeño laboral, al reconocerla como un elemento esencial para el desarrollo, la innovación y la sostenibilidad de las empresas en un contexto cada vez más cambiante y competitivo. Al dedicar recursos al desarrollo del talento humano y promover una cultura de aprendizaje organizacional, las compañías pueden consolidar su posición en el ámbito comercial y asegurar su prosperidad a largo plazo

El modelo teórico de esta variable es el modelo de Tuckman de desarrollo de equipos (Medina et al., 2021). Este modelo describe las fases que experimentan los equipos durante su proceso de crecimiento y cómo estas dimensiones se relacionan con cada etapa:

**Comunicación efectiva,** En esta etapa inicial, los miembros del equipo se están conociendo y estableciendo relaciones. La comunicación efectiva es crucial para que los miembros compartan información sobre sus roles, responsabilidades y expectativas, y para establecer una base sólida para la colaboración futura.

**Desarrollo de roles y responsabilidades:** Durante esta etapa, pueden surgir conflictos relacionados con la designación de funciones y obligaciones dentro del grupo. Es importante que el equipo trabaje en conjunto para aclarar y definir los roles de cada miembro, así como las responsabilidades asociadas, para evitar malentendidos y confusiones.

**Gestión de conflictos:** En esta etapa, es común que surjan conflictos a medida que los miembros del equipo expresan sus ideas y opiniones. La gestión efectiva de conflictos es fundamental para resolver las tensiones de manera constructiva y llegar a compromisos que permitan al equipo avanzar hacia sus objetivos.

**Cohesión y confianza:** A medida que el equipo avanza en las etapas de normación y actuación, se desarrolla una mayor cohesión y confianza entre los miembros. La normación implica la construcción de normas y valores compartidos dentro del equipo, mientras que la actuación se distingue por una colaboración intensiva y confianza mutua, lo que permite al equipo funcionar de manera eficiente y alcanzar sus metas.

En relación al desempeño laboral, Changray et al. (2020), se puede describir

como el grado en que un empleado ejecuta sus labores y obligaciones en el entorno laboral, mostrando un nivel de efectividad, eficiencia y calidad que cumple con los criterios y esperanzas fijadas por la empresa. También Cuello et al. (2020), lo explica como la medida de la aportación personal de un empleado al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, evaluada mediante la observación, medición y análisis de su comportamiento, resultados y competencias.

Cárdenas y Bardales (2020), también lo refiere como lo que puede generar dentro de un departamento o división dentro de una empresa, evaluado en términos de su productividad, rentabilidad y eficacia en el logro de los objetivos organizacionales. Así mismo, Mori y Bardales (2020), lo explica como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos la capacidad que muestra un empleado al cumplir con sus deberes, así como su capacidad para adaptarse y contribuir al triunfo y expansión de la organización.

Por otro lado, Irving y Palacios (2021), afirma que radica en su capacidad para optimizar los recursos disponibles, al aumentar la eficiencia y productividad. Además, un alto nivel de desempeño puede fomentar un entorno laboral favorable y de colaboración, fomentando así el nivel del bienestar y la dedicación de los empleados con sus labores y con la organización en general. Asimismo, la evaluación del desempeño laboral ofrece datos fundamentales para la toma de decisiones vinculadas con la administración del capital humano, como la asignación de responsabilidades, el desarrollo profesional, la promoción y la compensación.

Esta variable podría representar una ventaja competitiva para la empresa, permitiéndole destacarse en el mercado brindando bienes y servicios de excelencia, satisfaciendo plenamente las necesidades de los clientes (Bustamante et al., 2022).

En el estudio del desempeño laboral, se encuentran varias teorías que fundamentan su comprensión y análisis. Una de estas teorías es la de la motivación de Maslow, que postula que las necesidades de las personas se estructuran en una estructura jerárquica, desde las necesidades básicas hasta las de autorrealización. De acuerdo con esta teoría, la satisfacción de estas necesidades influye en el desempeño laboral, ya que los individuos buscarán cumplirlas a través de su trabajo (Cafiel, 2021).

Por otro lado, la teoría del establecimiento de metas de Locke destaca la importancia de fijar metas específicas y desafiantes para Incentivar a los trabajadores y elevar su rendimiento. La claridad de las metas, la retroalimentación sobre el progreso y el compromiso con su logro son elementos clave para el éxito de esta teoría en la mejora del desempeño laboral (Morales, 2022).

El modelo teórico asociado a esta variable es el conocido como “modelo de competencias”, este modelo se fundamenta en la suposición de que el rendimiento laboral exitoso está ligado a la posesión y aplicación exitosa de un conjunto específico de competencias por parte de los individuos (Crespo et al., 2021; Chiatchoua, 2021). Las competencias comprenden combinaciones organizadas de aptitudes, destrezas, disposiciones y conductas que capacitan a un individuo para funcionar de manera exitosa en su puesto laboral. Por lo tanto, las dimensiones que se explica a continuación serán:

**Habilidades laborales:** representan la capacidad práctica para realizar tareas específicas de manera efectiva. En el contexto laboral, esto puede incluir habilidades técnicas, destrezas de comunicación, aptitudes para resolver problemas, entre otros.

**Conocimiento y eficacia:** se refiere a la comprensión y el dominio de información específica relacionada con el trabajo, incluyendo conceptos, principios, procedimientos y mejores prácticas relevantes para el puesto o la industria.

**Actitudes de planificación:** se relacionan con los estados mentales y emocionales de una persona hacia su trabajo, sus colegas y la organización en general. Esto incluye factores como la motivación, el compromiso, la ética laboral, la colaboración y la adaptabilidad al cambio.

**Adaptabilidad laboral:** alude a la habilidad de una persona para ajustarse y responder adaptarse eficazmente a nuevas situaciones, desafíos y demandas en el contexto laboral en constante cambio. Esto implica ser flexible, tener una mentalidad abierta, ser capaz de aprender rápidamente y de enfrentar con éxito diferentes escenarios laborales.

## II. METODOLOGÍA

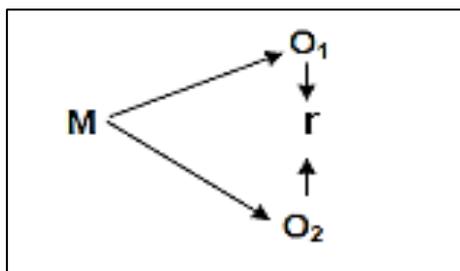
Tipo, enfoque y diseño de investigación: Esta investigación fue de tipo básico, ya que su objetivo principal fue expandir el entendimiento y la percepción fundamental sobre las variables de trabajo en equipo y desempeño laboral, sin buscar necesariamente resolver un problema específico, además, se centró en desarrollar y comprobar teorías, así como en generar nueva información que "pueda constituir un fundamento para investigaciones futuras y aplicaciones prácticas (Rodríguez, 2020).

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, recopilando y analizando datos numéricos mediante técnicas estadísticas para evaluar fenómenos observables (Hernández y Mendoza, 2023). Según Arias (2022), este enfoque se centra en medir variables y cuantificar fenómenos mediante herramientas estadísticas y matemáticas.

Respecto al diseño, esta adoptó un diseño no experimental, correlacional y transversal, pues no se intervino en la naturaleza del contexto bajo investigación, sino que simplemente se observó para, posteriormente, analizar las variables de trabajo en equipo y desempeño laboral. Según autores como Pereyra (2020), se establecieron relaciones entre variables a través de un modelo predefinido aplicable a una población. También se destacó que el objetivo principal del estudio correlacional fue la identificación de correspondencias estadísticas de los fenómenos de estudio. Para Hernández y Mendoza (2023), los estudios transversales fueron aquellos en los que se llevó a cabo la recopilación de información en un período específico con el propósito de analizar las variables durante ese intervalo de tiempo.

### Figura 1

*Diseño de investigación.*



M: La muestra es el personal administrativo

O1: Observación de la variable trabajo en equipo

O2: Desempeño laboral

R: Correlación entre dichas variables

En relación a la variable trabajo en equipo, esta se definió conceptualmente como la colaboración coordinada y estratégica entre empleados para alcanzar objetivos organizacionales comunes, así como implicar la integración de diversas habilidades y conocimientos individuales para maximizar la eficacia en la ejecución de tareas y proyectos (Rodríguez et al., 2020). También, se definió a modo operacional mediante la evaluación de 16 ítems que midieron las cuatro dimensiones que conforman la variable, utilizando respuestas de tipo Likert y una escala ordinal.

En relación a las medidas de los aspectos de las dimensiones que componen la variable, se encontraron los siguientes indicadores que se enfocaron en comunicarse de manera clara y efectiva, así como en definir roles y responsabilidades de forma precisa. Además, se aprendió a identificar y abordar conflictos de forma positiva, promoviendo un sentido de unidad y confianza entre los integrantes del equipo para lograr objetivos comunes de manera eficiente.

Para la variable desempeño laboral, se explica como la medida de la aportación individual de un empleado al alcance de los objetivos y metas de la organización, evaluada mediante la observación, medición y análisis de su comportamiento, resultados y competencias (Cuello et al., 2020). Esta variable se definió a modo operacional mediante la evaluación de 24 ítems que midieron cuatro dimensiones y la variable principal. Las respuestas fueron de tipo Likert y de escala ordinal.

Estos indicadores estuvieron conformados por habilidades de trabajo en equipo y promover hábitos efectivos. Además, fortalecer la confianza, motivación y capacidad de adaptabilidad al puesto, resultados sobresalientes y mantener altos estándares de competencia en su desempeño laboral.

Para el grupo de estudio de la presente investigación, se consideró al personal administrativo de una Corte Superior de Justicia, la cual consta de 65 trabajadores. Además, se incluyeron a todos los empleados individuos interesados

en contribuir de manera voluntaria en el desarrollo de la investigación. En relación a la muestra, puesto que es limitada, esta fue igual al total de trabajadores, es decir un total de 65 personas. Para Pérez (2013), esto se denomina población censal, el cual es el conjunto completo de individuos o elementos sobre el que se recogió la información de un estudio, el cual fueron todos los trabajadores que lo conforman, siendo un total de 65.

En relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta para recopilar información, de acuerdo con Otzen y Manterola (2022), quien describe esta técnica como un método para obtener datos de una muestra representativa. El instrumento seleccionado es un cuestionario que consistió en un conjunto de preguntas creadas para evaluar las variables y dimensiones pertinentes, siguiendo las recomendaciones de Hernández y Mendoza (2023). Se empleó la escala de Likert para registrar las respuestas de los participantes. Además, se realizó una evaluación a cargo de expertos, seleccionados por su experiencia y credenciales académicas relacionadas con las variables en estudio, para garantizar la validez del instrumento. Por último, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos antes de su implementación, como recomiendan Hernández y Mendoza (2023).

En base a los procedimientos en esta investigación, como primer punto se realizó el proceso de validación mediante el juicio de expertos del tema. Continuando con los procedimientos, una vez que los instrumentos hubieran sido desarrollados, validados y confirmados como confiables, se procedieron a su aplicación, previa autorización de los sujetos. Después de la recopilación de información, esta se organizó y registró en Excel para su posterior análisis estadístico. Esto permitió determinar los niveles de cada variable y, posteriormente, determinar las relaciones pertinentes utilizando el programa SPSS 27.0.

Por otra parte, se inició el método de análisis de datos, con la revisión de las respuestas de los instrumentos y un análisis descriptivo. En este contexto, siguiendo la sugerencia de Hernández y Mendoza (2023), se incluyó dentro del análisis cuantitativo el empleo de técnicas estadísticas para comprender cómo se distribuyen los datos, mostrándolos mediante el uso de gráficos, diagramas y tablas. Por consiguiente, se utilizaron las herramientas de Excel y SPSS 27 para exponer los resultados. Asimismo, se empleó la estadística descriptiva para demostrar la

conexión entre trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal administrativo a través del planteamiento de hipótesis.

Finalmente, en relación a los aspectos éticos, "se han respetado los principios éticos esenciales establecidos por la Universidad César Vallejo, de acuerdo con la resolución N°081-2024-VI-UCV. Estos principios están dirigidos a asegurar el bienestar de los participantes y preservar su independencia. Se ha asegurado la confidencialidad de los participantes al proporcionarles información detallada sobre los objetivos del estudio. Se ha vigilado el bienestar físico, mental y social de los participantes, empleando los datos recopilados únicamente con fines académicos. Se ha respetado la autonomía de los implicados, permitiéndoles decidir su participación mediante un consentimiento informado. Además, se ha garantizado la equidad y justicia para todos los involucrados, asegurando una evaluación y procesamiento de datos objetivos e imparciales.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	p
Trabajo en equipo	0.130	65	0.008
Comunicación efectiva	0.166	65	0.000
Desarrollo de roles y responsabilidades	0.156	65	0.000
Gestión de conflicto	0.210	65	0.000
Cohesión y confianza	0.224	65	0.000
Desempeño laboral	0.127	65	0.011
Habilidades laborales	0.199	65	0.000
Conocimiento y eficacia	0.175	65	0.000
Actitudes de planificación	0.121	65	0.020
Adaptabilidad laboral	0.147	65	0.001

Nota: gl: grados de libertad; p: nivel de significancia.

Según la tabla 1, Todas las variables presentadas en la tabla tienen valores p menores a 0.05, lo que indica que ninguna de ellas sigue una distribución normal al nivel de significancia del 5%. Esto sugiere que para el análisis de estas variables podrían ser más apropiadas técnicas estadísticas no paramétricas, debido a la no normalidad de los datos.

**Tabla 2**

*Relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo*

		Desempeño laboral
	rho	.694
Trabajo en equipo	p	<.001
	n	65

*Nota:* Rho: estadístico de rho de Spearman; p: nivel de significancia

Según la tabla 2, el trabajo en equipo está fuertemente correlacionada con el desempeño laboral del personal administrativo, con una correlación positiva y significativa (rho = .694, p < .001).

**Tabla 3**

*Relación entre trabajo en equipo y las habilidades laborales del personal administrativo*

		<i>Habilidades laborales</i>
	rho	.483
Trabajo en equipo	p	<.001
	n	65

*Nota:* Rho: estadístico de rho de Spearman; p: nivel de significancia

Según la tabla 3, el trabajo en equipo está moderadamente correlacionada con las habilidades laborales del personal administrativo, con una correlación positiva y significativa ( $\rho = 0.483$ ,  $p < .001$ ). Estos hallazgos sugieren que, aunque el trabajo en equipo puede contribuir al desarrollo de habilidades laborales en el personal administrativo, puede ser necesario complementarla con otras estrategias formativas para lograr un mayor desarrollo de habilidades.

**Tabla 4**

*Relación entre trabajo en equipo y el conocimiento y eficacia del personal administrativo*

		<i>Conocimiento y eficacia</i>
	rho	.658
Trabajo en equipo	p	<.001
	n	65

*Nota:* Rho: estadístico de rho de Spearman; p: nivel de significancia

Según la tabla 4, el trabajo en equipo está moderadamente correlacionada con el conocimiento y eficacia del personal administrativo, con una correlación positiva y significativa (rho = 0.658, p < .001).

### Tabla 5

*Relación entre trabajo en equipo y las actitudes de planificación del personal administrativo*

		<i>Actitudes de planificación</i>
	rho	.631
Trabajo en equipo	p	<.001
	n	65

*Nota:* Rho: estadístico de rho de Spearman; p: nivel de significancia

Según la tabla 5, el trabajo en equipo está fuertemente correlacionada con las actitudes de planificación del personal administrativo, con una correlación positiva y significativa (rho = 0.631, p < .001).

**Tabla 6**

*Relación entre trabajo en equipo y la adaptabilidad laboral del personal administrativo*

		Adaptabilidad laboral
	rho	.519
Trabajo en equipo	p	<.001
	n	65

*Nota:* Rho: estadístico de rho de Spearman; p: nivel de significancia

Según la tabla 6, el trabajo en equipo está moderadamente correlacionada con la adaptabilidad laboral del personal administrativo, con una correlación positiva y significativa (rho = 0.519, p < .001).

#### IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, se encontró que el trabajo en equipo está fuertemente correlacionado con el desempeño laboral del personal administrativo, con una correlación positiva y significativa ( $\rho = .694$ ,  $p < .001$ ). Estos resultados se corroboran con los estudios encontrados por:

Estudios que corroboran lo encontrado son los encontrados por Honores et al. (2020) y Tito y Quintanilla (2020) encontraron que, el trabajo en equipo mejora la productividad y el rendimiento en diversas áreas como el personal de salud y el servicio de serenazgo. Mestas et al. (2021) destacaron la conexión entre trabajo en equipo calidad del trabajo, mientras que Sánchez et al. (2020) y Amparo (2022) evidenciaron la relación positiva del trabajo en equipo y la calidad de atención y el rendimiento en el Banco de la Nación.

La teoría del capital humano argumenta que las inversiones dirigidas al desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados, como el trabajo en equipo, tienen el potencial de aumentar significativamente su productividad y desempeño laboral (Manzueta, 2022). En este contexto particular, el trabajo en equipo emerge como un factor determinante que ejerce una influencia positiva sobre el desempeño laboral del personal administrativo, es decir, esta observación subraya cómo el fortalecimiento de las habilidades relacionadas con el trabajo en equipo puede conducir a mejoras sustanciales en la capacidad de los empleados para colaborar eficazmente, resolver problemas de manera conjunta y alcanzar metas organizacionales de manera más eficiente (Ghi et al., 2022).

Desde la perspectiva del aprendizaje organizacional, el trabajo en equipo no solo enriquece las habilidades como el esfuerzo conjunto, y la dinámica grupal, además de fortalecer la habilidad de la organización para adaptarse y reaccionar de manera ágil a los cambios en su entorno (Toro et al., 2020). Al promover un ambiente de aprendizaje colaborativo, donde los empleados adquieren y aplican nuevas competencias en equipo, la organización puede instaurar una cultura que aprecie y promueva el aprendizaje constante y la mejora constante de sus prácticas operativas (Hidalgo et al., 2020).

En términos del modelo de competencias, una mayor competencia en el trabajo en equipo contribuye a una mayor eficiencia, innovación, resolución de problemas,

desarrollo personal y satisfacción en el trabajo, lo que, en última instancia, impulsa el éxito organizacional. Estas competencias abarcan habilidades como la comunicación efectiva, la negociación, la resolución de conflictos y el liderazgo compartido, todas ellas fundamentales para facilitar una ejecución efectiva del trabajo en equipo (Chiatchoua, 2021). Al potenciar estas competencias, los empleados no solo mejoran su rendimiento individual, sino que también contribuyen de manera positiva a la dinámica general de trabajo en equipo dentro de la organización, fortaleciendo así su capacidad para alcanzar objetivos comunes de manera colaborativa y eficaz (Crespo et al., 2021).

Como primer objetivo específico, se halló que el trabajo en equipo está moderadamente correlacionado con las habilidades laborales del personal administrativo, con una correlación positiva y significativa ( $\rho = 0.483$ ,  $p < .001$ ). Esto sugiere que mejorar el trabajo en equipo está asociado con un incremento en las habilidades laborales del personal administrativo. En otras palabras, un entorno colaborativo tiende a favorecer el desarrollo de competencias clave en el personal, lo que puede mejorar su desempeño y eficiencia en el trabajo.

Se evidencian antecedentes que difieren los resultados encontrados como investigaciones realizadas en Argentina (Bartoncello, 2022) no han encontrado diferencias significativas en el rendimiento entre empleados que practican el trabajo en equipo y aquellos que no lo hicieron. En contraste, estudios en Perú (Tito y Quintanilla, 2020; Sánchez et al., 2020; Mestas et al., 2021) han evidenciado la efectividad del trabajo en equipo para mejorar el rendimiento laboral en varios sectores. Por otro lado, Huilla y Tuni (2022) destacan la relevancia del conocimiento y su aplicación en un ambiente laboral en perpetuo cambio.

Desde la perspectiva de la teoría del aprendizaje organizacional, estos resultados subrayan la importancia de adoptar un enfoque integral hacia el desarrollo de competencias dentro de la organización. El trabajo en equipo debe ir más allá de fortalecer habilidades específicas y enfocarse también en cultivar una cultura empresarial que incentive el aprendizaje continuo y la adaptabilidad (Rodríguez et al., 2020), pues al crear un ambiente donde los empleados puedan adquirir y aplicar competencias colaborativas, la organización puede mejorar su capacidad para introducir novedades y reaccionar de forma eficiente a las exigencias del entorno empresarial dinámico (Delgado et al., 2021).

En el modelo de competencias, la colaboración en equipo es una habilidad fundamental que influye directamente en el desarrollo de habilidades laborales. Al colaborar de manera efectiva, los empleados mejoran sus habilidades interpersonales, coordinación, eficiencia, capacidad de adaptación y liderazgo. Estos aspectos contribuyen al éxito en el desempeño laboral y al logro de los objetivos organizacionales. (Santos, 2022). Sin embargo, es evidente la necesidad de integrar la formación en trabajo en equipo con otras estrategias educativas y de desarrollo profesional que amplíen y refuercen estas competencias esenciales para maximizar su desarrollo en el desempeño organizacional e individual.

Como segundo objetivo específico, como resultados se encontró que, el trabajo en equipo está moderadamente correlacionado con el conocimiento y eficacia del personal administrativo, con una correlación positiva y significativa ( $\rho = 0.658$ ,  $p < .001$ ). Algunas investigaciones, como el de Huilla y Tuni (2022) enfatizan la importancia del conocimiento y su aplicación en un entorno laboral en constante cambio.

Desde la perspectiva del modelo de Tuckman, la asociación entre trabajo en equipo y el conocimiento y eficacia del personal administrativo se desarrolla a través de las distintas fases de formación del equipo. A medida que el equipo avanza desde la formación hasta el desempeño, el trabajo en equipo facilita la acumulación de conocimiento compartido y la mejora de la eficacia operativa del personal administrativo. Por ejemplo, el trabajo en equipo puede ayudar a acelerar este proceso al proporcionar a los miembros del equipo las habilidades y el conocimiento necesarios para trabajar de forma eficiente en conjunto y lograr objetivos compartidos (Medina et al., 2021). Además, promueve la unidad y confianza entre los integrantes del equipo, elementos clave para el éxito en la implementación de proyectos y la resolución de problemas complejos (Nawi et al., 2022).

Esto se explica a través del modelo de competencias, pues el trabajo en equipo se alinea con el desarrollo de competencias colaborativas y de liderazgo compartido entre el personal administrativo, pues estas competencias no solo incluyen habilidades técnicas específicas relacionadas con el trabajo en equipo, sino también la capacidad para comunicarse eficazmente, resolver conflictos y coordinar esfuerzos interdepartamentales (Rosso y García, 2023). Sin embargo, es recomendable complementar el trabajo en equipo con otras estrategias educativas y de desarrollo

que refuercen estas competencias esenciales (Lozano et al., 2021). Esto garantizará que el trabajo en equipo se maximice y que los beneficios se traduzcan en un mejor desempeño organizacional y personal.

Como tercer objetivo específico, se halló como resultados que el trabajo en equipo está fuertemente correlacionado con las actitudes y planificación del personal administrativo, con una correlación positiva y significativa ( $\rho = 0.631$ ,  $p < .001$ ). Investigaciones tanto a nivel internacional (Changuán, 2020; Honores et al., 2020) como en Perú (Tito y Quintanilla, 2020; Sánchez et al., 2020; Mestas et al., 2021) demuestran que el trabajo en equipo influye positivamente en las actitudes del personal, promoviendo aspectos como la inspiración, la dedicación y el bienestar laboral y la disposición para el trabajo en equipo.

Estos resultados se pueden explicar con el modelo de Tuckman para el desarrollo de equipos, lo cual indican que el trabajo en equipo puede jugar un papel fundamental en mejorar la cohesión y efectividad de los grupos. Según este modelo, los equipos atraviesan diversas etapas de desarrollo, desde la formación inicial hasta alcanzar un rendimiento óptimo, es decir, el trabajo en equipo integra las habilidades necesarias para colaborar de manera efectiva, manejar conflictos y mantener una comunicación abierta (Medina et al., 2021).

Por otra parte, la teoría del capital humano, explica que una organización con un gran trabajo en equipo se percibe como una inversión en la adquisición de habilidades y capacidades del personal, pues el mejorar las actitudes del personal hacia el trabajo en equipo no solo incrementa la productividad y eficiencia organizacional, sino que también fortalece el compromiso y la retención de los empleados (AlQershi et al., 2022). Según esta teoría, desarrollar habilidades el trabajo en equipo, son cruciales para mejorar el capital humano de una organización y su capacidad para adaptarse y prosperar en un entorno empresarial dinámico (Sobakinova et al., 2020).

Como cuarto objetivo específico, al analizar la relación entre el trabajo en equipo y adaptabilidad laboral del personal administrativo, se halló como resultados que estos están modernamente correlacionadas de manera positiva y significativa ( $\rho = 0.519$ ,  $p < .001$ ). Las investigaciones revisadas sobre el trabajo en equipo y la adaptabilidad laboral del personal administrativo destacan la importancia de estas dos

habilidades para el éxito individual y organizacional. Estudios tanto a nivel internacional (Honores et al., 2020) como en Perú (Sánchez et al., 2020; Mestas et al., 2021) demuestran que el trabajo en equipo efectivo y la capacidad de adaptación ante cambios y desafíos son características esenciales para un desempeño sobresaliente del personal administrativo.

Es importante identificar estos resultados desde un enfoque del modelo por competencias, el trabajo en equipo emerge como un catalizador clave para el desarrollo de habilidades específicas esenciales en la colaboración efectiva dentro de entornos laborales complejos y dinámicos (Crespo et al., 2021). Este desarrollo de habilidades no solo mejora la comunicación abierta y efectiva, sino también capacidades para resolver problemas en equipo, negociar de manera estratégica y coordinar actividades entre diferentes áreas de la organización (Sun et al., 2020).

También lo reportado y según el modelo por competencias, indica que el trabajo en equipo es el resultado de un desarrollo de habilidades específicas que son fundamentales para colaborar efectivamente en entornos laborales complejos y cambiantes. Es decir, esto incluye habilidades de comunicación, resolución de problemas en equipo, negociación y coordinación (Dzwigol et al., 2020).

Por otra parte, desde la teoría del aprendizaje organizacional, el trabajo en equipo puede ser visto como una forma de aprendizaje experiencial que permite a los empleados adquirir y aplicar conocimientos prácticos en contextos reales de trabajo (Manzueta, 2022). La adaptabilidad se ve reforzada cuando los empleados tienen la oportunidad de aplicar nuevas habilidades y conocimientos adquiridos a través del trabajo en equipo en situaciones prácticas y variadas (Wong, 2020).

## V. CONCLUSIONES

El trabajo en equipo muestra una fuerte correlación positiva y significativa con el desempeño laboral del personal administrativo ( $\rho = .694, p < .001$ ). Esto indica que, a mayor trabajo en equipo, existe una mejora considerable en el desempeño laboral.

El trabajo en equipo está moderadamente correlacionado con las habilidades laborales del personal administrativo ( $\rho = 0.483, p < .001$ ). Esto sugiere que el trabajo en equipo tiene una relación positiva en el desarrollo de habilidades específicas del personal.

Existe una correlación moderada y significativa entre el trabajo en equipo y el conocimiento y eficacia del personal administrativo ( $\rho = 0.658, p < .001$ ). Esto indica que un mayor trabajo en equipo contribuye a una mejora en el conocimiento del personal.

El trabajo en equipo está fuertemente correlacionado con las actitudes de planificación del personal administrativo ( $\rho = 0.631, p < .001$ ). Esto refleja que un mayor trabajo en equipo mejora de manera positiva las actitudes hacia el trabajo y el entorno laboral.

El trabajo en equipo está moderadamente correlacionado de manera positiva y significativa con la adaptabilidad laboral del personal administrativo ( $\rho = 0.519, p < .001$ ). Esto indica que el trabajo en equipo facilita una mayor adaptabilidad del personal en su entorno de trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda establecer programas de formación continuos que permitan a los empleados mejorar constantemente sus habilidades de colaboración y coordinación.

Es recomendable diversificar los métodos educativos, como talleres prácticos y proyectos colaborativos, para optimizar el desarrollo de habilidades individuales y colectivas.

Se sugiere integrar actividades de aprendizaje experiencial, como estudios de casos y simulaciones, que permitan a los empleados aplicar directamente los conocimientos adquiridos en escenarios laborales reales.

Es esencial crear una cultura organizacional que celebre y recompense la colaboración, la comunicación abierta y la cooperación entre equipos.

Se recomienda diseñar programas que no solo fortalezcan las habilidades técnicas y de trabajo en equipo, sino también habilidades de gestión del cambio y resiliencia frente a situaciones nuevas y desafiantes.

## REFERENCIAS

- AlQershi, N., Thurasamy, R., Ali, G., Al-Rejal, H., Al-Ganad, A., & Frhan, E. (2022). The effect of talent management and human capital on sustainable business performance: An empirical investigation in Malaysian hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 316-337. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOES-06-2021-0130/full/html>
- Amparo, V. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Journal BioFab*, 1(2), 54-69.
- Bartoncello, H. (2022). Influencia de la capacitación en el desempeño profesional de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 21-21. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202221>
- Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
- Bustamante, R, Gonzabay, P., & Peñafiel, N. (2022). Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Cafiel, Y. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991). <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/7011>
- Cárdenas, J., & Bardales, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>
- Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- Chiatchoua, C. (2021). Construcción de un modelo de competencias gerenciales para la competitividad de las MYPES. *Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial*, 13(1), 35-63.
- Crespo, A., Mortis, S., & Herrera, S. (2021). Gestión curricular holística en el modelo

- por competencias: Un estudio exploratorio. *Formación universitaria*, 14(4), 3-14. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000400003&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000400003&script=sci_arttext)
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Bonal, R., Valcárcel, N., & Roger, M. (2020). De la educación médica continua al desarrollo profesional continuo basado en competencias. *Educación Médica Superior*, 34(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412020000200024&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412020000200024&script=sci_arttext&lng=pt)
- Delgado, B. M., Alvarado, W. P., & Ortega, M. V. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>
- Durán-Solórzano, S. A., & Martínez-Minda, H. A. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud: Artículo de revisión. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 3(6), 2-15. <http://www.journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/19>
- Dzwigol, H., Dzwigol-Barosz, M., Miśkiewicz, R., & Kwilinski, A. (2020). Manager competency assessment model in the conditions of industry 4.0. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(4), 2630. <https://search.proquest.com/openview/f990efd8b08a5287660fc87312c33b57/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4916366>
- Foro Económico Mundial (2023). *Así será el futuro del empleo en la era de la IA, la sostenibilidad y la desglobalización*. <https://es.weforum.org/agenda/2023/05/asi-sera-el-futuro-del-empleo-en-la-era-de-la-ia-la-sostenibilidad-y-la-desglobalizacion/>
- Ghi, T. N., Thu, N. Q., Huan, N. Q., & Trung, N. T. (2022). Human capital, digital transformation, and firm performance of startups in Vietnam. *Management*, 26(1), 1-18. <https://sciendo.com/pdf/10.2478/manment-2019-0081>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación*: Las rutas

cuantitativas, cualitativas y mixta. (Vol. 2). México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, H. G., Pitre, R., & De la Ossa, S. (2020). Condiciones gerenciales para causar impacto en la productividad de las instituciones prestadoras de servicios de salud. *Pensamiento & Gestión* (48), 68-85.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762020000100068&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762020000100068&script=sci_arttext)

Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y., & Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1), 74-88.  
<https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407006/181562407006.pdf>

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409.

Honores-Jaramillo, N., Vargas-Aguilar, C., Espinoza-Carrión, C. & Tapia-Espinoza, N. (2020). Importance and personal training: collaborative learning and job performance in mining companies. *Digital Publisher CEIT*. 5(6-1), 398-409.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>

Huilla, J. S. M., & Tuni, C. A. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). *Indicadores de ocupación y empleo*.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023\\_06\\_b.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_06_b.pdf)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *La informalidad y la fuerza de trabajo*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1764/cap04.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/cap04.pdf)

Irving, T., & Palacios, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98.

[https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1633](https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633)

- Lozano, R., Amador, M. D. L., & Raluy, M. (2021). Human Capital Management Model by Competencies for Public Universities in México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672021000200161&script=sci\\_abstract&tlng=en](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672021000200161&script=sci_abstract&tlng=en)
- Manzueta, A. M. N. (2022). Teoría del aprendizaje desde las perspectivas de Albert Bandura y Burrhus Frederic Skinner: vinculación con aprendizaje organizacional de Peter Senge. *UCE Ciencia. Revista de postgrado*, 10(3).
- Medina, B., Palacios, W. y Verguel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305- 317. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Medina, A. R., Rosario, E. A., & Sotomayor, G. A. (2021). El docente del siglo XXI: liderazgo para el trabajo en equipo. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 50(2).
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 1(2), 21-29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Morales, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Mori, K. y Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Nawi, M., Nordin, N. A., Zabidin, N., & Sain, N. (2022). Group Online Engagement: An Analysis From Tuckman Model. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(9), 931-949. [https://www.researchgate.net/profile/Suhaili-Mohd-Yusof/publication/363632226\\_Group\\_Online\\_Engagement\\_An\\_Analysis\\_From\\_Tuckman\\_Model/links/640e858fa1b72772e4f2084b/Group-Online-Engagement-An-Analysis-From-Tuckman-Model.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Suhaili-Mohd-Yusof/publication/363632226_Group_Online_Engagement_An_Analysis_From_Tuckman_Model/links/640e858fa1b72772e4f2084b/Group-Online-Engagement-An-Analysis-From-Tuckman-Model.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). *Aumento de la exclusión de los jóvenes del empleo y la capacitación*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_737061/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737061/lang--es/index.htm)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 1(2), 2. [http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art\\_id=4049](http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art_id=4049)
- Pérez, H. (2013). *Estadísticas para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud*. Pearson educación. (3ra ed.). Cengage Learning: México, D.F.
- Pineda, A. M., & Avalos, K. S. (2020). *Alteraciones en la esfera afectiva, derivados de la falta de equidad basada en la Teoría de Equidad de Stacey Adams en los pilotos de la Empresa Transporte León, SA* [Tesis doctoral, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/17791/>
- Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Rosso, F., & García-Salirrosas, E. E. (2023). Strategic trends in management by competencies: a bibliometric review. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(9), 15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9091576>
- Ruiz-Zambrano, L. G., Sánchez, M. J. H., Macías, A. M. M., & Cuenca, M. Á. B. (2022). Análisis de factores que limitan el crecimiento económico en las PYMES de Quinindé periodo 2022. *Código Científico Revista de Investigación*, 3(3), 316-333. <http://www.revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/68>
- Sánchez, V. R. C., Rossini, G. M. C., Rossini, A. D. C. C., & Sanchez, C. G. C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(3), 80-89.
- Santos, R. A. (2022). Management model by competencies applied to the training process in a public health. *Legfin Multidisciplinary Research Journal*, 12(2), 67-

80. <https://www.legfin.in/index.php/leg/article/view/23>

- Sobakinova, D., Zhou, Y., & Durrani, D. K. (2020). The role of human capital outcomes in generating business ideas. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(1), 163-183.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/VJIKMS-03-2019-0033/full/html>
- Soto, R. M., Cuéllar, N. G., & Reyes-Olivo, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1497-1509.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/156>
- Sun, C., Shute, V. J., Stewart, A., Yonehiro, J., Duran, N., & D'Mello, S. (2020). Towards a generalized competency model of collaborative problem solving. *Computers & Education*, 143, 103672.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360131519302258>
- Tito, Y. M. G., & Quintanilla, Y. V. C. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536-551.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869118004>
- Toro, G. M. M., Zabala, G. C. A., & Piedrahita, A. R. (2020). El rol de los modelos en el aprendizaje organizacional y el diseño de políticas. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E28), 386-398.
- Wong, S. C. (2020). Competency definitions, development and assessment: A brief review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(3), 95-114.  
[https://www.academia.edu/download/65211064/Competency\\_Definitions\\_Development\\_Assessment\\_A\\_Brief\\_Review.pdf](https://www.academia.edu/download/65211064/Competency_Definitions_Development_Assessment_A_Brief_Review.pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Trabajo en equipo	Rodríguez et al. (2020), se refiere a las habilidades, conocimientos y herramientas necesarias para colaborar de manera efectiva y productiva en la consecución de objetivos comunes.	Esta variable será evaluada por un cuestionario para medir la variable el trabajo en equipo, a su vez mide cuatro dimensiones los mismos que tendrán respuesta tipo Likert.	Comunicación efectiva	Habilidades para expresar ideas claras	1 y 2	Ordinal 5-10: Bajo 11-15: Moderado 16-20: Alto 21-25: Muy Alto
				Escuchar activamente a los demás miembros.	3	
				Transmitir información de manera precisa y oportuna	4	
			Desarrollo de roles y responsabilidades	Definir y asignar roles de manera efectiva	5	
				Desarrollar un entendimiento compartido sobre expectativas.	6	
				Actividades para identificar y clarificar roles	7 y 8	
			Gestión de conflicto	Aprender técnicas de identificar, abordar y resolver conflictos de manera efectiva.	9 y 10	
				Habilidades de negociación y resolución de problemas.	11 y 12	
			Cohesión y confianza	Sentido de unidad	13	
				Fortalecimiento de relación entre los miembros	14	
				Ambiente de apoyo	15	
				Promover confianza en habilidades.	16	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala medida
Desempeño laboral	Cuello et al. (2020), lo explica como la medida de la contribución individual de un empleado al logro de los objetivos y metas de la organización, evaluada mediante la observación, medición y análisis de su comportamiento, resultados y competencias.	Esta variable será evaluada por un cuestionario para medir la variable desempeño laboral, a su vez mide cuatro dimensiones, las mismas que tendrán respuesta tipo Likert.	Habilidades laborales	Escucha atentamente ideas.	1	Ordinal  Malo: 19 – 44 Regular: 45 – 69 Bueno: 70 +
				Considera aportes de otros.	2	
				Comunicación asertiva con jefe.	3	
				Recibe retroalimentación laboral.	4	
				Muestra iniciativa y compromiso.	5	
				Cumple responsabilidades con seriedad.	6	
			Conocimiento y eficacia	Tiene experiencia previa.	7	
				Desempeño mayor con experiencia	8	
				Cumple plan de trabajo diario.	9	
				Capacidades adecuadas al puesto.	10	
				Considera eficaz trabajo de compañeros.	11	
				Empatía en el grupo de trabajo.	12	
			Actitudes de planificación	Planifica antes de comenzar.	13	
				Revisa pendientes del día.	14	
				Trabaja sin supervisión.	15	
				Recibe confianza en sus labores.	16	
				Obtiene premios o reconocimientos.	17	
				Se siente motivado.	18	
			Adaptabilidad laboral	Evaluación periódica del desempeño.	19	
				Recibe retroalimentación laboral.	20	
				Acepta tareas de buena voluntad.	21	

				Se adapta a medidas según evaluaciones.	22	
				Responde a requisitos cambiantes.	23	
				Participa en evaluaciones para ascensos.	24	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento para medir el trabajo en equipo

Estimados trabajadores:

El presente cuestionario, tiene como finalidad medir el trabajo en equipo de una Corte Superior de Justicia en el Perú, 2024. En tal sentido, agradeceré tu apoyo con tus percepciones, respecto al Trabajo en equipo, no existe respuesta correcta o incorrecta, es por ello que se le pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados, las percepciones reales de ustedes los trabajadores.

Por favor, indica tu nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones, donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Comunicación efectiva</b>					
1. Se fomenta una comunicación abierta y clara entre los miembros del equipo.					
2. Se utilizan canales de comunicación efectivos para transmitir información relevante.					
3. Se practica una escucha activa y se respetan las opiniones de los demás.					
4. Las reuniones de equipo son productivas y bien coordinadas.					
<b>Dimensión 2: Desarrollo de roles y responsabilidades</b>					
5. Los roles de cada miembro del equipo están claramente definidos.					
6. Existe un entendimiento compartido sobre las responsabilidades de cada miembro del equipo.					
7. Se asignan tareas de manera equitativa y justa dentro del equipo.					
8. Los miembros del equipo colaboran de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes.					
<b>Dimensión 3: Gestión de conflicto</b>					
9. Se abordan los conflictos de manera oportuna y constructiva.					
10. Se utilizan técnicas efectivas para resolver disputas entre los miembros del equipo.					
11. Existe un ambiente de trabajo en el que se promueve la expresión abierta de preocupaciones y opiniones.					
12. Se fomenta la resolución de problemas de manera colaborativa y orientada hacia soluciones.					
<b>Dimensión 4: Cohesión y confianza</b>					
13. Se siente un sentido de unidad y camaradería entre los miembros del equipo.					
14. Existe confianza mutua entre los miembros del equipo.					
15. Se promueve un ambiente de trabajo seguro y de apoyo.					
16. Los miembros del equipo confían en las habilidades y capacidades de sus compañeros.					

### Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Instrumento para medir trabajo en equipo		
Nombre instrumento original	Instrumento para medir trabajo en equipo		
Dimensiones:	Comunicación efectiva, desarrollo de roles y responsabilidades, gestión de conflicto, cohesión y confianza.		
N° de ítems	16		
Escala de valoración de ítems:	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo		
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo en la Corte Superior de Justicia		
Administración:	Individual		
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Evaluar la percepción sobre trabajo en equipo		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema, quienes evaluarán los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y objetividad en cada uno de los ítems.		
Confiabilidad:	Por medio de coeficiente de Alpha de Cronbach		
Adaptado por:	Vejarano Lara, César Manuel Alejandro		
Unidades de información:	20 participantes		
Organización:	<b>Dimensión</b>	<b>N° de ítem</b>	
	Dim1. Comunicación efectiva	1 – 4	
	Dim2. Desarrollo de roles y responsabilidades	5 - 8	
	Dim3. Gestión de conflicto	9 - 12	
	Dim4. Cohesión y confianza	13 - 16	
Nivele de medición de variable	Bajo: 5 - 10	Moderado: 11 – 15	Alto: 16 -20      Muy alto:21 - 25

## Cuestionario para medir el desempeño laboral

Estimados trabajadores:

El presente cuestionario, tiene como finalidad medir el desempeño laboral de una Corte Superior de Justicia del Perú. Dicho cuestionario tiene por objetivo recolectar información sobre el desempeño laboral, no existe respuesta correcta o incorrecta, es por ello que se le pide responder lo más sincero posible y así reproducir en los resultados, las percepciones reales de ustedes los trabajadores.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Habilidades laborales</b>						
1	Escucha atentamente las ideas que plantean.					
2	Considera los aportes de otros para la realización de las tareas.					
3	Mantiene una comunicación asertiva con su jefe.					
4	Recibe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo.					
5	Muestra iniciativa y compromiso en los trabajos asignados.					
6	Cumple con sus responsabilidades laborales con seriedad.					
<b>Dimensión 2: Conocimiento y eficacia</b>						
7	Tiene experiencia previa en el puesto.					
8	Los trabajadores con experiencia demuestran un mayor desempeño en sus funciones.					
9	Cumple con su plan de trabajo diario.					
10	Sus capacidades son adecuadas para su puesto de trabajo.					
11	Considera eficaz el trabajo realizado por sus compañeros.					
12	Existe empatía en su grupo de trabajo.					
<b>Dimensión 3: Actitudes de planificación</b>						
13	Planifica su trabajo antes de comenzar.					
14	Revisa los pendientes del día antes de iniciar sus labores.					
15	Desarrolla sus tareas sin necesidad de supervisión.					
16	Recibe confianza para desenvolverse en sus labores.					
17	Obtiene premios o reconocimientos por su desempeño.					
18	Se siente motivado para realizar sus labores.					
<b>Dimensión 4: Adaptabilidad laboral</b>						
19	Su desempeño es evaluado periódicamente.					
20	Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral.					

21	Acepta de buena voluntad las tareas asignadas.					
22	Se adapta a las medidas tomadas según los resultados de las evaluaciones de desempeño.					
23	Tiene la capacidad de responder a requisitos y condiciones cambiantes.					
24	Participa en evaluaciones para ascender a otros puestos dentro de la empresa.					

### Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral											
Nombre instrumento original	Cuestionario de desempeño laboral											
Dimensiones:	Habilidades laborales; Conocimiento y eficacia; Actitudes de planificación; Adaptabilidad laboral											
N° de ítems	24											
Escala de valoración de ítems:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre											
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo en la corte superior de justicia											
Administración:	Individual											
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)											
Objetivo:	Evaluar la percepción sobre desempeño laboral											
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema, quienes evaluarán los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y objetividad en cada uno de los ítems.											
Confiabilidad:	Por medio de coeficiente de Alpha de Cronbach											
Adaptado por:	Vejarano Lara, César Manuel Alejandro											
Unidades de información:	20 participantes											
Organización:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensión</th> <th style="text-align: left;">N° de ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dim1. Habilidades laborales</td> <td>1 - 6</td> </tr> <tr> <td>Dim2. Conocimiento y eficacia</td> <td>7 - 12</td> </tr> <tr> <td>Dim3. Actitudes de planificación</td> <td>13 - 18</td> </tr> <tr> <td>Dim4. Adaptabilidad laboral</td> <td>19 - 24</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensión	N° de ítem	Dim1. Habilidades laborales	1 - 6	Dim2. Conocimiento y eficacia	7 - 12	Dim3. Actitudes de planificación	13 - 18	Dim4. Adaptabilidad laboral	19 - 24
Dimensión	N° de ítem											
Dim1. Habilidades laborales	1 - 6											
Dim2. Conocimiento y eficacia	7 - 12											
Dim3. Actitudes de planificación	13 - 18											
Dim4. Adaptabilidad laboral	19 - 24											
Nivele de medición de variable	Malo: 19 - 44    Regular: 45 - 69    Bueno: 70 +											

### **Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos**

#### **Ficha de validación de contenido de instrumentos**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Corte Superior de Justicia en el Perú, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario trabajo en equipo

Definición de la variable: Trabajo en equipo

Se refiere a las habilidades, conocimientos y herramientas necesarias para colaborar de manera efectiva y productiva en la consecución de objetivos comunes. (Rodríguez et al., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiente	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación efectiva	Habilidades para expresar ideas claras	Se fomenta una comunicación abierta y clara entre los miembros del equipo.	/	/	/	/	
		Se utilizan canales de comunicación efectivos para transmitir información relevante.	/	/	/	/	
	Escuchar activamente a los demás miembros Transmitir información de manera precisa y oportuna Definir y asignar roles de manera efectiva	Se practica una escucha activa y se respetan las opiniones de los demás.	/	/	/	/	
		Las reuniones de equipo son productivas y bien coordinadas.	/	/	/	/	
Desarrollo de roles y responsabilidades	Desarrollar un entendimiento compartido sobre expectativas. Actividades para identificar y clarificar roles	Los roles de cada miembro del equipo están claramente definidos.	/	/	/	/	
		Existe un entendimiento compartido sobre las responsabilidades de cada miembro del equipo.	/	/	/	/	
		Se asignan tareas de manera equitativa y justa dentro del equipo.	/	/	/	/	
		Los miembros del equipo colaboran de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes.	/	/	/	/	

Gestión de conflicto	<p>Aprender técnicas de identificar, abordar y resolver conflictos de manera efectiva.</p>	<p>Se abordan los conflictos de manera oportuna y constructiva.</p>	/	/	/	/
	<p>Habilidades de negociación y resolución de problemas.</p>	<p>Se utilizan técnicas efectivas para resolver disputas entre los miembros del equipo. Existe un ambiente de trabajo en el que se promueve la expresión abierta de preocupaciones y opiniones. Se fomenta la resolución de problemas de manera colaborativa y orientada hacia soluciones.</p>	/	/	/	/
Cohesión y confianza	<p>Sentido de unidad</p>	<p>Se siente un sentido de unidad y camaradería entre los miembros del equipo.</p>	/	/	/	/
	<p>Fortalecimiento de relación entre los miembros.</p>	<p>Existe confianza mutua entre los miembros del equipo.</p>	/	/	/	/
	<p>Ambiente de apoyo</p>	<p>Se promueve un ambiente de trabajo seguro y de apoyo.</p>	/	/	/	/
	<p>Promover confianza en habilidades.</p>	<p>Los miembros del equipo confían en las habilidades y capacidades de sus compañeros.</p>	/	/	/	/

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Instrumento para medir el trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción sobre el trabajo en equipo
Nombres y apellidos del experto	Heiding Jeri Saldaña Alejos
Documento de identidad	47125665
Años de experiencia en el área	3 años, 6 meses
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Poder Judicial
Cargo	Asistente Administrativo I
Número telefónico	959191877
Firma	
Fecha	05 de junio de 2024

### Matriz de validación del cuestionario desempeño laboral

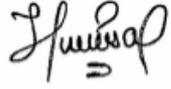
Definición de la variable: Desempeño laboral

La medida de la contribución individual de un empleado al logro de los objetivos y metas de la organización, evaluada mediante la observación, medición y análisis de su comportamiento, resultados y competencias (Cuello et al., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiente	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	Escucha activa	Escucha con atención las ideas que plantean.	1	1	1	1	
	Aportes considerados	Toman en cuenta sus aportes para la realización de las labores.	1	1	1	1	
	Comunicación asertiva	Tiene comunicación asertiva con su jefe.	1	1	1	1	
	Feedback recibido	Le comunican si realiza correctamente el trabajo.	1	1	1	1	
	Iniciativa demostrada	Demuestra iniciativa y compromiso en los trabajos encomendados.	1	1	1	1	
	Responsabilidad laboral	Realiza con responsabilidad y seriedad sus labores.	1	1	1	1	
Conocimiento	Experiencia previa	Tiene experiencia previa en el puesto.	1	1	1	1	
	Desempeño superior	Los trabajadores con experiencia obtienen un mayor desempeño en sus funciones.	1	1	1	1	
	Plan cumplido	Cumple con su plan de trabajo diario.	1	1	1	1	
	Capacidades adecuadas	Sus capacidades están acordes con su puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Eficacia percibida	Considera eficaz el trabajo realizado por sus compañeros.	1	1	1	1	
	Empatía grupal	Existe empatía en su grupo de trabajo.	1	1	1	1	

	Trabajo planificado	Se plantea el trabajo antes de empezar.	1	1	1	1
Actitudes	Pendientes Revisados	Revisa los pendientes del día antes de empezar sus labores.	1	1	1	1
	Labor autónoma	Desarrolla sus labores sin necesidad de supervisión.	1	1	1	1
	Confianza laboral	Le dan la confianza para que se desenvuelva en sus labores se trabajó.	1	1	1	1
	Reconocimiento recibido	Recibe premios o reconocimiento por su labor.	1	1	1	1
	Motivación personal	Se siente motivado para desempeñar sus labores	1	1	1	1
	Desempeño evaluado	Evalúan su desempeño.	1	1	1	1
	Feedback recibido	Recibe información de su desempeño laboral.	1	1	1	1
	Tareas aceptadas	Acepta de buena voluntad las tareas asignadas.	1	1	1	1
	Adaptación evaluada	Se adapta a las medidas tomadas de acuerdo a los resultados de las evaluaciones de desempeño.	1	1	1	1
	Flexibilidad demostrada	Tiene la capacidad para responder a requisitos y condiciones cambiantes.	1	1	1	1
Adaptabilidad	Evaluaciones participadas	Participa en las evaluaciones para ascender a otros puestos dentro de la empresa.	1	1	1	1

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción sobre desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Heiding Jeri Saldaña Alejos
Documento de identidad	47125665
Años de experiencia en el área	3 años, 6 meses
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Poder Judicial
Cargo	Asistente Administrativo I
Número telefónico	959191877
Firma	
Fecha	05 de junio de 2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario trabajo en equipo

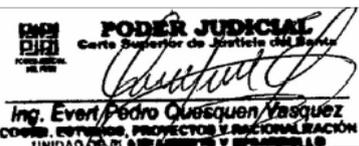
Definición de la variable: Trabajo en equipo

Se refiere a las habilidades, conocimientos y herramientas necesarias para colaborar de manera efectiva y productiva en la consecución de objetivos comunes. (Rodríguez et al., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiente	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación efectiva	Habilidades para expresar ideas claras	Se fomenta una comunicación abierta y clara entre los miembros del equipo.	/	/	/	/	
		Se utilizan canales de comunicación efectivos para transmitir información relevante.	/	/	/	/	
	Escuchar activamente a los demás miembros Transmitir información de manera precisa y oportuna Definir y asignar roles de manera efectiva	Se practica una escucha activa y se respetan las opiniones de los demás.	/	/	/	/	
		Las reuniones de equipo son productivas y bien coordinadas.	/	/	/	/	
Desarrollo de roles y responsabilidades	Desarrollar un entendimiento compartido sobre expectativas. Actividades para identificar y clarificar roles	Los roles de cada miembro del equipo están claramente definidos.	/	/	/	/	
		Existe un entendimiento compartido sobre las responsabilidades de cada miembro del equipo.	/	/	/	/	
		Se asignan tareas de manera equitativa y justa dentro del equipo. Los miembros del equipo colaboran de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes.	/	/	/	/	

Gestión de conflicto	Aprender técnicas de identificar, abordar y resolver conflictos de manera efectiva.	Se abordan los conflictos de manera oportuna y constructiva. Se utilizan técnicas efectivas para resolver disputas entre los miembros del equipo.	/	/	/	/
	Habilidades de negociación y resolución de problemas.	Existe un ambiente de trabajo en el que se promueve la expresión abierta de preocupaciones y opiniones. Se fomenta la resolución de problemas de manera colaborativa y orientada hacia soluciones.	/	/	/	/
	Sentido de unidad	Se siente un sentido de unidad y camaradería entre los miembros del equipo.	/	/	/	/
Cohesión y confianza	Fortalecimiento de relación entre los miembros.	Existe confianza mutua entre los miembros del equipo.	/	/	/	/
	Ambiente de apoyo	Se promueve un ambiente de trabajo seguro y de apoyo.	/	/	/	/
	Promover confianza en habilidades.	Los miembros del equipo confían en las habilidades y capacidades de sus compañeros.	/	/	/	/

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Instrumento para medir el trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción sobre el trabajo en equipo
Nombres y apellidos del experto	Evert Pedro Quesquén Vásquez
Documento de identidad	32991251
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Poder Judicial
Cargo	Coordinador de Estudios, Proyectos y Racionalización
Número telefónico	986751522
Firma	 <b>PODER JUDICIAL</b> Corte Superior de Justicia del Huancayo <b>Ing. Evert Pedro Quesquén Vásquez</b> COORD. ESTUDIOS, PROYECTOS Y RACIONALIZACIÓN MINISTERIO DE ASESORIA Y DESARROLLO
Fecha	05 de junio de 2024

### Matriz de validación del cuestionario desempeño laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral

La medida de la contribución individual de un empleado al logro de los objetivos y metas de la organización, evaluada mediante la observación, medición y análisis de su comportamiento, resultados y competencias (Cuello et al., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiente	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	Escucha activa	Escucha con atención las ideas que plantean.	/	/	/	/	
	Aportes considerados	Toman en cuenta sus aportes para la realización de las labores.	/	/	/	/	
	Comunicación asertiva	Tiene comunicación asertiva con su jefe.	/	/	/	/	
	Feedback recibido	Le comunican si realiza correctamente el trabajo.	/	/	/	/	
	Iniciativa demostrada	Demuestra iniciativa y compromiso en los trabajos encomendados.	/	/	/	/	
	Responsabilidad laboral	Realiza con responsabilidad y seriedad sus labores.	/	/	/	/	
	Experiencia previa	Tiene experiencia previa en el puesto.	/	/	/	/	
Conocimiento	Desempeño superior	Los trabajadores con experiencia obtienen un mayor desempeño en sus funciones.	/	/	/	/	
	Plan cumplido	Cumple con su plan de trabajo diario.	/	/	/	/	
	Capacidades adecuadas	Sus capacidades están acordes con su puesto de trabajo.	/	/	/	/	
	Eficacia percibida	Considera eficaz el trabajo realizado por sus compañeros.	/	/	/	/	
	Empatía grupal	Existe empatía en su grupo de trabajo.	/	/	/	/	

	Trabajo planificado	Se plantea el trabajo antes de empezar.	/	/	/	/	
Actitudes	Pendientes Revisados	Revisa los pendientes del día antes de empezar sus labores.	/	/	/	/	
	Labor autónoma	Desarrolla sus labores sin necesidad de supervisión.	/	/	/	/	
	Confianza laboral	Le dan la confianza para que se desenvuelva en sus labores se trabajó.	/	/	/	/	
	Reconocimiento recibido	Recibe premios o reconocimiento por su labor.	/	/	/	/	
Adaptabilidad	Motivación personal	Se siente motivado para desempeñar sus labores	/	/	/	/	
	Desempeño evaluado	Evalúan su desempeño.	/	/	/	/	
	Feedback recibido	Recibe información de su desempeño laboral.	/	/	/	/	
	Tareas aceptadas	Acepta de buena voluntad las tareas asignadas.	/	/	/	/	
	Adaptación evaluada	Se adapta a las medidas tomadas de acuerdo a los resultados de las evaluaciones de desempeño.	/	/	/	/	
	Flexibilidad demostrada	Tiene la capacidad para responder a requisitos y condiciones cambiantes.	/	/	/	/	
	Evaluaciones participadas	Participa en las evaluaciones para ascender a otros puestos dentro de la empresa.	/	/	/	/	
				/	/	/	/
				/	/	/	/
				/	/	/	/

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción sobre desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Evert Pedro Quesquén Vásquez
Documento de identidad	32991251
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Poder Judicial
Cargo	Coordinador de Estudios, Proyectos y Racionalización
Número telefónico	986751522
Firma	 <b>PODER JUDICIAL</b> Corte Superior de Justicia del Sur <b>Ing. Evert Pedro Quesquén Vásquez</b> COORD. ESTUDIOS, PROYECTOS Y RACIONALIZACIÓN TIMIPAN, CP. PI. A. B. C. D. E. F. G. H. I. J. K. L. M. N. O. P. Q. R. S. T. U. V. W. X. Y. Z.
Fecha	05 de junio de 2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario trabajo en equipo

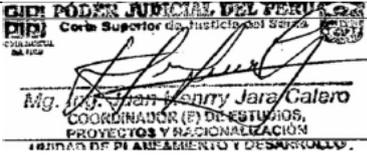
Definición de la variable: Trabajo en equipo

Se refiere a las habilidades, conocimientos y herramientas necesarias para colaborar de manera efectiva y productiva en la consecución de objetivos comunes. (Rodríguez et al., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiente	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación efectiva	Habilidades para expresar ideas claras	Se fomenta una comunicación abierta y clara entre los miembros del equipo.	/	/	/	/	
		Se utilizan canales de comunicación efectivos para transmitir información relevante.	/	/	/	/	
	Escuchar activamente a los demás miembros Transmitir información de manera precisa y oportuna Definir y asignar roles de manera efectiva	Se practica una escucha activa y se respetan las opiniones de los demás.	/	/	/	/	
		Las reuniones de equipo son productivas y bien coordinadas.	/	/	/	/	
Desarrollo de roles y responsabilidades	Desarrollar un entendimiento compartido sobre expectativas. Actividades para identificar y clarificar roles	Los roles de cada miembro del equipo están claramente definidos.	/	/	/	/	
		Existe un entendimiento compartido sobre las responsabilidades de cada miembro del equipo.	/	/	/	/	
		Se asignan tareas de manera equitativa y justa dentro del equipo.	/	/	/	/	
		Los miembros del equipo colaboran de manera efectiva para alcanzar los objetivos comunes.	/	/	/	/	

Gestión de conflicto	Aprender técnicas de identificar, abordar y resolver conflictos de manera efectiva.	Se abordan los conflictos de manera oportuna y constructiva.	/	/	/	/
	Habilidades de negociación y resolución de problemas.	Se utilizan técnicas efectivas para resolver disputas entre los miembros del equipo. Existe un ambiente de trabajo en el que se promueve la expresión abierta de preocupaciones y opiniones. Se fomenta la resolución de problemas de manera colaborativa y orientada hacia soluciones.	/	/	/	/
Cohesión y confianza	Sentido de unidad	Se siente un sentido de unidad y camaradería entre los miembros del equipo.	/	/	/	/
	Fortalecimiento de relación entre los miembros.	Existe confianza mutua entre los miembros del equipo.	/	/	/	/
	Ambiente de apoyo	Se promueve un ambiente de trabajo seguro y de apoyo.	/	/	/	/
	Promover confianza en habilidades.	Los miembros del equipo confían en las habilidades y capacidades de sus compañeros.	/	/	/	/

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Instrumento para medir el trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción sobre el trabajo en equipo
Nombres y apellidos del experto	Juan Henry Jara Calero
Documento de identidad	32967909
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Poder Judicial
Cargo	Asistente Administrativo II
Número telefónico	942147520
Firma	 <p>El sello institucional pertenece al Poder Judicial del Perú, específicamente al Poder Judicial de la Federación. El texto del sello incluye: 'PODER JUDICIAL DEL PERU', 'Poder Judicial de la Federación', 'Corte Superior de Justicia del Sur', 'MAGISTER', 'Mg. Juan Henry Jara Calero', 'COORDINADOR (E) DE ESTUDIOS, PROYECTOS Y RACIONALIZACIÓN', y 'JEFATURA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO'.</p>
Fecha	05 de junio de 2024

### Matriz de validación del cuestionario desempeño laboral

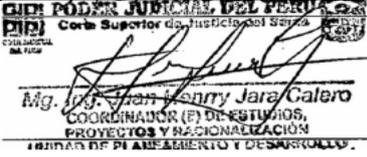
Definición de la variable: Desempeño laboral

La medida de la contribución individual de un empleado al logro de los objetivos y metas de la organización, evaluada mediante la observación, medición y análisis de su comportamiento, resultados y competencias (Cuello et al., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiente	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	Escucha activa	Escucha con atención las ideas que plantean.	/	/	/	/	
	Aportes considerados	Toman en cuenta sus aportes para la realización de las labores.	/	/	/	/	
	Comunicación asertiva	Tiene comunicación asertiva con su jefe.	/	/	/	/	
	Feedback recibido	Le comunican si realiza correctamente el trabajo.	/	/	/	/	
	Iniciativa demostrada	Demuestra iniciativa y compromiso en los trabajos encomendados.	/	/	/	/	
	Responsabilidad laboral	Realiza con responsabilidad y seriedad sus labores.	/	/	/	/	
	Experiencia previa	Tiene experiencia previa en el puesto.	/	/	/	/	
Conocimiento	Desempeño superior	Los trabajadores con experiencia obtienen un mayor desempeño en sus funciones.	/	/	/	/	
	Plan cumplido	Cumple con su plan de trabajo diario.	/	/	/	/	
	Capacidades adecuadas	Sus capacidades están acordes con su puesto de trabajo.	/	/	/	/	
	Eficacia percibida	Considera eficaz el trabajo realizado por sus compañeros.	/	/	/	/	
	Empatía grupal	Existe empatía en su grupo de trabajo.	/	/	/	/	

	Trabajo planificado	Se plantea el trabajo antes de empezar.	/	/	/	/	
Actitudes	Pendientes Revisados	Revisa los pendientes del día antes de empezar sus labores.	/	/	/	/	
	Labor autónoma	Desarrolla sus labores sin necesidad de supervisión.	/	/	/	/	
	Confianza laboral	Le dan la confianza para que se desenvuelva en sus labores se trabajó.	/	/	/	/	
	Reconocimiento recibido	Recibe premios o reconocimiento por su labor.	/	/	/	/	
Adaptabilidad	Motivación personal	Se siente motivado para desempeñar sus labores	/	/	/	/	
	Desempeño evaluado	Evalúan su desempeño.	/	/	/	/	
	Feedback recibido	Recibe información de su desempeño laboral.	/	/	/	/	
	Tareas aceptadas	Acepta de buena voluntad las tareas asignadas.	/	/	/	/	
	Adaptación evaluada	Se adapta a las medidas tomadas de acuerdo a los resultados de las evaluaciones de desempeño.	/	/	/	/	
	Flexibilidad demostrada	Tiene la capacidad para responder a requisitos y condiciones cambiantes.	/	/	/	/	
	Evaluaciones participadas	Participa en las evaluaciones para ascender a otros puestos dentro de la empresa.	/	/	/	/	
				/	/	/	/
				/	/	/	/
				/	/	/	/

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción sobre desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Juan Henry Jara Calero
Documento de identidad	32967909
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Poder Judicial
Cargo	Asistente Administrativo II
Número telefónico	942147520
Firma	 <p>Mg. <i>Juan Henry Jara Calero</i>  <b>COORDINADOR (E) DE ESTUDIOS,          PROYECTOS Y NACIONALIZACIÓN</b>          OFICINA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO.</p>
Fecha	05 de junio de 2024

**Anexo 4.** Resultados del análisis de consistencia interna

Escala Valorativa "Cuestionario para medir trabajo en equipo"																
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4
3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
5	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
6	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
7	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	2	3	4	4	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	2	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5

Alfa de Cronbach	Número de elementos
<b>0.980</b>	16

**Interpretación.** De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0.980).

Escala Valorativa "Cuestionario para medir el desempeño laboral"																									
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	2	5	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4
6	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
8	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	1	2	3	4	4	4	4	5	3
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
14	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
17	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
20	4	4	4	4	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.987	24

**Interpretación.** De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0.987).

## **Anexo 5. Consentimiento Informado**

Título de la investigación: “Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024”.

Investigador: Vejarano Lara, César Manuel Alejandro

### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo en una corte superior de justicia del Perú, 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo delcampus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de una Corte Superior de Justicia.

Respecto a la investigación. Permitirá demostrar cómo se relaciona trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo en una corte superior de justicia del Perú, 2024

### **Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará una encuesta y entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Corte Superior de Justicia en el Perú, 2024”. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario 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 algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va 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: Vejarano Lara, César Manuel Alejandro, email: mvejarano@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dr. Fuentes Calcino, Alfonso Reynaldo.

**Consentimiento:**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

<b>11</b> %	<b>11</b> %	<b>1</b> %	<b>2</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.unasam.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<b>pingpdf.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>9</b>	<b>comunicacion-cientifica.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %

---

## **Anexo 7. Análisis Complementario**

### **Cálculo del tamaño de muestra:**

Dado que la población objeto de estudio era reducida, se optó por tomar a todos los individuos lo que se denominó población censal, donde se incluyó a la totalidad de la población en el estudio. Por lo tanto, no fue necesario aplicar una fórmula para determinar el tamaño de la muestra, ya que se trabajó con la totalidad de la población disponible.

## Anexo 8. Solicitud de autorización para realizar la investigación en una Institución

### Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Chimbote, 05 de junio de 2024

Señora Ingeniera  
**CISNEROS GARCIA DORIS JULISSA**  
**GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL**  
**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**  
Presente. -

<b>TRAMITE DOCUMENTARIO</b>	
GERENCIA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL	
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA	
05 JUN. 2024	
MORA: 106	FOLIO N°: 02
EXPEDIENTE:	RECEP:
La recepción no es señal de conformidad	

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del tercer ciclo, del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos.

En tal sentido, considerando la relevancia de su entidad, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Capacitación de Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2024". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la entidad.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**CESAR MANUEL ALEJANDRO VEJARANO LARA**  
DNI N° 72874893

**NOTA:** Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

## Autorización de uso de información de la entidad

Yo, Doris Julissa Cisneros García, identificada con DNI N° 32975159, en mi calidad de Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia del Santa, con R.U.C. N° 20541763849, ubicada en la ciudad de Chimbote.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Cesar Manuel Alejandro Vejarano Lara, identificado con DNI N° 72874893, del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la entidad:

.....  
.....  
.....;

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar el grado Maestro en Gestión Pública.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la entidad, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la entidad en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o  
 Mencionar el nombre de la entidad.

  
PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Corte Superior de Justicia del Santa  
Ing. Doris Julissa Cisneros García  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL  
Firma y sello del Representante Legal<sup>6</sup>  
DNI N° 32975159

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

  
Firma del Estudiante  
DNI N° 72874893

<sup>6</sup> Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.