



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la
empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración de Empresas**

AUTOR:

Torrejon Durand, Max Adler (orcid.org/0000-0002-6365-0516)

ASESORA:

Dra. Vela Vasquez, Teresa (orcid.org/0000-0001-7527-0708)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO - PERÚ
2024**



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELA VASQUEZ TERESA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta, 2023", cuyo autor es TORREJON DURAND MAX ADLER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 10 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELA VASQUEZ TERESA DNI: 01068632 ORCID: 0000-0001-7527-0708	Firmado electrónicamente por: TVELAV el 23-08- 2024 16:54:07

Código documento Trilce: TRI - 0808164



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORREJON DURAND MAX ADLER estudiante de la de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
TORREJON DURAND MAX ADLER DNI: 45962739 ORCID: 0000-0002-6365-0516	Firmado electrónicamente por: MTORREJOND el 03- 12-2024 13:12:35

Código documento Trilce: INV - 1881386

Dedicatoria

A Dios; a mi familia, por el apoyo incondicional en el logro de mis metas, tanto personales como profesionales; a mi querida madre por su gran amor y apoyo incondicional y a mi padre que en paz descansa, gracias a su gran ejemplo.

Max Adler

Agradecimiento

Agradezco a la UCV por la gran oportunidad en mi formación profesional y la meta cumplida en la obtención de mi título.

A cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos.

Asimismo, a mis compañeros, gracias por las horas compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas.

Max Adler

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor(es)	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Indice de contenidos.....	vi
Indice de tablas	vii
Indice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	10
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	34
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización	34
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	36
Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos (de corresponder).....	39
Anexo 4. Resultado del análisis de consistencia interna (de corresponder)	39
Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)	40
Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin	42
Anexo 7. Análisis complementario	46
Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación.....	48
Anexo 9. Otras evidencias	49

Índice de tablas

Tabla 1	Dimensiones variable equipo trabajo	15
Tabla 2	Nivel de la variable trabajo en equipo	15
Tabla 3	Dimensión de la variable productividad.....	16
Tabla 4	Nivel de la variable productividad.....	16
Tabla 5	Prueba de normalidad entre las dos variables de indagación	17
Tabla 6	Prueba relación contexto con productividad.....	17
Tabla 7	Prueba relación composición con productividad	18
Tabla 8	Prueba relación proceso laboral con productividad	19
Tabla 9	Prueba hipótesis general	19

Índice de figuras

Figura 1 Esquema.....	10
------------------------------	----

Resumen

Este estudio, direccionado por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 8, contribuye a la aplicación de estrategias y acciones de importancia por parte de la organización para fomentar el trabajo en equipo a través de la educación y la capacitación adecuada, promoviendo un liderazgo que valore y potencie las habilidades de los colaboradores. Esta dinámica no solo beneficiaría a las empresas, sino que también contribuiría significativamente a la adaptación al cambio climático y al bienestar general de la sociedad. El tipo de estudio fue básica, transversal, alcance correlacional, con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 40 colaboradores, a quienes se administraron dos cuestionarios, para la recopilación de datos. Los resultados obtenidos indicaron que el trabajo en equipo está fijado por nivel medio de un 97.50% y la productividad con nivel alto de 57.50%. Se concluyó, que existe relación significativa entre las variables de estudio con un valor de significancia por debajo del umbral de 0.050 ($p = 0.002$), con un coeficiente de Spearman de 0.469, indicándonos una correlación positiva moderado.

Palabras clave: trabajo equipo, productividad, organización.

Abstract

This study, directed by the Sustainable Development Goals (SDG) No. 8, contributes to the application of important strategies and actions by the organization to promote teamwork through education and adequate training, promoting a leadership that values and enhances the skills of collaborators. This dynamic would not only benefit companies, but would also contribute significantly to adaptation to climate change and the general well-being of society. The type of study was basic, cross-sectional, correlational in scope, with a quantitative approach and a non-experimental design. The sample was made up of 40 employees, to whom two questionnaires were administered for data collection. The results obtained indicated that teamwork is set at an average level of 97.50% and productivity at a high level of 57.50%. It was concluded that there is a significant relationship between the study variables with a significance value below the threshold of 0.050 ($p = 0.002$), with a Spearman coefficient of 0.469, indicating a moderate positive correlation.

Keywords: teamwork, productivity, organization.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo es una habilidad esencial en la mayoría de los trabajos actuales. Los resultados muestran que para conseguir un trabajo en equipo efectivo es necesario integrar la programación en los contenidos didácticos, pues las ganas y la confianza del docente no garantizan la efectividad del trabajo en equipo. Asimismo, se concibe como las habilidades profesionales requeridas para cualquier tipo de puesto de trabajo actual y requiere de una planificación efectiva (Fathi et al., 2019).

En Chile existen diversos temas que retan el medio de la productividad de las organizaciones empresariales, debido a que existen muchos contextos que se muestran a través de los niveles de productividad dependiendo de los desafíos que enfrenta cada organización. Por otro lado, reconocido por sus esfuerzos de liderazgo en las organizaciones, de esta manera, las organizaciones valoran las habilidades y destrezas de sus colaboradores y así incrementan la productividad porque saben que esas habilidades y destrezas que poseen favorecerán a la empresa, y es el lado humano del líder del equipo el que admite a los integrantes trabajar, lo que permite trabajar en equipo para lograr estabilidad laboral, hacer avanzar la empresa para lograr objetivos (El Economista, 2020).

En el contexto peruano, el Diario Gestión (2019) enfatiza el valor de laborar con colaboradores al 100% mentalizados con las metas trazadas, solo así se podrá transmitir el desempeño de todos e investigar las metas que trasladan al triunfo de la empresa. Asimismo, los empleados deben trabajar en equipo, ser organizados y ser capaces de planificar y ejecutar acciones ejecutables con base en el plan estratégico proporcionado por la organización para lograr objetivos beneficiando a todos.

Por otro, en el plano local la empresa Clarilu Inversiones está ubicada en el distrito de Nauta, lugar donde trabaja el personal administrativo, de logística y de ventas. A lo largo de la vida de la empresa, los trabajos de gestión cambian varias veces, por lo que cambian los hábitos y tradiciones. Una forma de trabajar es rechazando el trabajo individual, los intereses personales y no los mezcla con el trabajo en equipo. Cuando las organizaciones se proponen tener éxito y ser pioneras en la industria del hardware, a menudo esto conduce a errores y fracasos en el logro de sus objetivos.

El trabajo en equipo no es sólo responsabilidad y táctica, sino liderazgo, responsabilidad, creatividad y ganas de convertir las propuestas en realidad. Es valioso que las empresas de manera permanente recapaciten en formar a sus empleados a estar motivados permanentemente y sean capaces de lograr objetivos, pero en muchas ocasiones estos objetivos no se consiguen porque no tenemos estrategias adecuadas de trabajar en equipo, sino como grupo.

El presente trabajo se enfoca en la ODS 8, buscando que se aplique estrategias y acciones de importancia por parte de la organización para fomentar el trabajo en equipo a través de la educación y la capacitación adecuada, promoviendo un liderazgo que valore y potencie las habilidades de los colaboradores. Esta dinámica no solo beneficiaría a las empresas, sino que también contribuiría significativamente a la adaptación al cambio climático y al bienestar general de la sociedad.

Ante lo descrito se ha planteado el problema general: ¿De qué forma el trabajo en equipo se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Clarilu Inversiones, Nauta 2023?

De acuerdo a pauta establecidas por Hernández et al. (2014), este estudio tiene un *valor teórico* ya que contiene conceptos y teorías relevantes al tema y tiene importantes consideraciones académicas, lo que permite justificar las variables en estudio. Al igual que la justificación *práctica*, el objetivo es reducir posibles conflictos en el grupo de trabajo y, por supuesto, buscar alternativas que ayuden a aumentar la productividad. Asimismo, *metodológicamente*, ya que este estudio responderá y se guiará por la utilidad de técnicas para recolectar datos validados por expertos, así como un marco metodológico relacionado y ordenado permitiendo la conducción y el desarrollo efectivo de la investigación en curso. útil para futuras investigaciones relacionadas. Finalmente se trata de *conveniencia*, porque hoy en día existe un elemento de individualismo y egoísmo que dificulta el trabajo en equipo y esto afecta a la producción de los trabajadores, por lo que en este caso buscaremos mejorar ciertos aspectos que ayuden a posibilitar el trabajo coordinado en equipo y reflejar la productividad de la empresa.

También se planteó el *objetivo general*: Determinar la relación entre el Trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta, 2023.

Los *objetivos específicos*: Estimar el nivel de relación entre el contexto y la productividad de los colaboradores de la empresa ferretera; describir nivel de relación de composición con la productividad de los colaboradores de la empresa ferretera y estimar el nivel de relación entre proceso laboral y productividad de los colaboradores de la empresa ferretera.

De esta manera, para el desarrollo del marco teórico se ha recurrido a un conjunto de trabajos previos y teorías relacionados a la presente investigación, desde los diferentes contextos internacional, nacional y local.

Laura, (2018), En este sentido, en el plano internacional, un estudio realizado con respecto a la gestión de productividad de las empresas del sector tecnológico se introdujo como indicador objetivo general el control del indicador en la línea de paletizado OEE (Eficiencia general de equipos), utilizar la deducción científica basada en objetivos. Los resultados muestran paradas mensuales planificadas en las líneas de producción y paradas no planificadas, fallas por operación y desempeño de cada línea de producción. Asimismo, estos resultados nos permiten tomar medidas para controlar el índice OEE, alcanzando una media del 78%.

Cáceres, (2021); Al estudiar el proceso de productividad en una empresa láctea de El Salvador, el objetivo principal fue identificar los determinantes de la productividad laboral, investigación básica, diseño transversal y no experimental; Está claro que la productividad organizacional se puede mejorar. Si el Estado invierte, el empleo aumentará, lo que enfatiza lo importante de preservar la industria manufacturera de la región de las importaciones y el papel esencial de originar una educación de calidad y tecnología adecuada.

Por otro lado, López, (2021), En un estudio sobre la gestión de la productividad laboral en empresas procesadoras, propone nivelar una relación explicativa entre el avance de la producción laboral y la competitividad externa en la industria manufacturera mexicana después de la liberalización comercial. El autor concluyó que

los cálculos estadísticos combinados con la actividad exportadora mostraron un ligero aumento en la productividad laboral. Sin embargo, la importación de materias primas no demuestra esta directriz, sino que depende en gran medida de la industria, y la concentración de esta industria limita el número de oportunidades de empleo que crea.

Chávez, (2019); En el contexto peruano, se investigó en qué medida el ausentismo afecta la productividad en relación con la gestión de la productividad en una empresa minera de Puno. Una herramienta que utiliza coeficientes de correlación para concretar la productividad actualizada de diferentes empresas. Los resultados arrojaron que el ausentismo relacionado con la productividad fue del 33%, utilizando la lista de verificación para analizar 15 procesos, resultando en un 31,20% de deficiencias de desempeño, para un total de 36,23%, esto afecta directamente al número de retrasos.

Mariños, (2019); En Virgen de Chapi S.A.C también se realizó un estudio basado en la satisfacción laboral y su impacto en la productividad de los empleados en la Industria Minera 2018, Trujillo; El objetivo principal fue establecer el efecto entre dos variables; la muestra estuvo conformada por 98 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario y diseño descriptivo. Para ello se usó una prueba no paramétrica de chi-cuadrado para establecer el efecto entre dos variables de estudio. Los resultados muestran que la variable satisfacción laboral se encuentra en un nivel moderado (41%) y, en consecuencia, la productividad laboral está en un nivel adecuado (51%). El estudio concluyó que existe un efecto directo entre las dos variables en estudio, es decir La productividad se encuentra en un nivel percibido medio satisfactorio.

Pizarro, (2019); Por otro lado, el estudio sobre el impacto en la productividad y competencias profesionales de los alumnos de César Vallejo en 12 localidades se estableció como objetivo determinar la relación que existe entre las principales instituciones. La metodología utilizada fue un estudio descriptivo, cuantitativo, un diseño transversal no experimental y una muestra aleatoria de 70 personas, y se realizó una encuesta mediante cuestionario para recolectar información. Los efectos exponen que hay una correlación positiva y generalmente alta entre los dos autores debido a diferencias en conocimiento, tecnología y productividad laboral. Finalmente,

los colaboradores precisan mejorar su trabajo individual y en equipo para lograr los objetivos institucionales, y se recomiendan reformas laborales para centrarse en una gestión y capacitación adecuadas, dichas habilidades que aumentan la productividad en los empleos existentes.

Castillo, (2020); También se estudió el trabajo en equipo en empresas educativas con los docentes como muestra de investigación. Los efectos muestran que cualquier cambio en los planes de los docentes ayuda a fortalecer el comportamiento individual y mejorar su desempeño profesional; Desarrollar y mejorar las conexiones, las habilidades de liderazgo y comunicación, las opiniones, el respeto y la contribución entre equipos, ayudando a la síntesis y la comprensión. La evaluación en la resolución de situaciones conflictivas actuales en el entorno laboral.

Ayoví, (2019); Reflexionando sobre un trabajo de investigación acerca de trabajo en equipo en empresas hoteleras y su impacto en los colegas, el autor concluyó que el sentimiento de pertenencia a un grupo de trabajo está estrechamente coherente con el desempeño general de un grupo determinado. Suministra el nivel adecuado de conocimiento para ayudar a realizar la tarea y admite que sepan los 6 estados emocionales de agresión, apatía y hostilidad, que inhiben la cooperación.

Sarmiento D, (2018); En un estudio de tesis titulado “La Relación entre Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo entre Trabajadores de Educación Física en Guatemala” (Doctoral, Rafael Landívar, La Asunción, Guatemala). El objetivo principal es examinar la relación entre el trabajo en equipo y la inteligencia emocional de los empleados, por lo que se seleccionaron 20 gerentes y supervisores como muestras para obtener información mediante dos cuestionarios. El estudio utilizó métodos cuantitativos no experimentales y un diseño correlacional descriptivo. El autor llegó a la conclusión de que no existe una relación específica entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo. Por tanto, la presente investigación crea un interesante aporte de que, además de la inteligencia emocional, es importante considerar otros elementos concernientes con el buen trabajo en equipo, aunque la teoría en principio apunta a un clima óptimo y buenas relaciones y no al trabajo en equipo.

Carhuancho, (2019); En relación con otras investigaciones sobre *trabajo en equipo y desarrollo organizacional*, el objetivo principal fue indagar si hay relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en los diferentes espacios administrativos de las instituciones encuestadas. El método de investigación es un diseño no experimental correlacional. Los efectos muestran que hay una correlación débil entre las variables de investigación medida y las dimensiones en términos de correlación débil. Según la puntuación de significancia Rho, el resultado es inferior a 0,05.

Casanova Vigarí (2020); En su estudio acerca de trabajo en equipo y relaciones interpersonales, busca entender si hay semejanzas entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales utilizando diseños de investigación cuantitativos y no experimentales. El investigador concluyó que la correlación fue de 0,414, lo que indica la existencia de un agrupamiento moderado. El valor p de la variable empírica es 0,006 ya que el aumento indica su importancia.

Chiroque, (2021); De esta forma en las consultas bibliográficas con respecto a la variable *trabajo en equipo*, en otras palabras, la teoría del aprendizaje cooperativo viene desde muchos años atrás al trabajo del especialista ruso del siglo XX, Lev Vygotsky, quien logra proponer la idea de que si bien hay cosas que no podemos aprender por nuestra cuenta, otros sí pueden hacerlo con apoyo externo. Las conexiones que brotan entre ambos de modo similar, la psique humana se conforma en la comunicación, donde se pueden encontrar los beneficios cognitivos y emocionales del aprendizaje grupal.

Para Angú (2019), El trabajo en equipo no es únicamente responsabilidad de un grupo de trabajadores, individuos o discípulos, ya que crea un lugar donde las personas cooperan con sus aprendizajes, creando así la capacidad de trabajar de forma efectiva en equipo. También señalé que desarrollar el trabajo en equipo puede crear diversos conflictos porque diversas personas aún no poseen el discernimiento o la práctica del trabajo en equipo, pero si la gerencia puede comunicar efectivamente sobre un buen liderazgo, las cosas serán mucho más fáciles. De acuerdo a lo que plantea Bogongo (2019) quien afirma que el trabajo en equipo es un instrumento viable

para otros tipos de relaciones como las laborales y personales, porque con él se pueden gestionar bien los trabajos que ejecutan.

A lo que plantea, Vaughn et al. (2019) quien logró escribir sobre el valor del trabajo en equipo en muchas funciones empresariales, pero la calidad del desempeño de estos trabajos debe medirse con una valoración de equipo que evalúe áreas de habilidades: trabajo en equipo, el nivel de trabajo en equipo de cada individuo. Además, esta acción también es valorado por su capacidad de trabajo en equipo, ya que gestiona una buena comunicación, entrenando diversos tipos de habilidades.

De igual forma, Stedman y Adams (2019) analizaron la conducta gerencial y trabajo en equipo, los elementos identificados en su estudio fueron carencia de confianza, de compromiso, también indicaron que los aspectos anteriores son valiosos para un buen liderazgo gerencial en una empresa u organización porque es posible trabajar de forma eficiente y con menos problemas.

Fernández, (2015), cree que después de crear un trabajo en equipo es importante poder trabajar y compartir ideas, involucrar a todos, utilizar las habilidades individuales para conseguir el objetivo común. El trabajo en equipo necesita de mucha coherencia, buen liderazgo y control, por lo que es necesario la elección de un líder que pueda liderar el equipo y que las actividades puedan desarrollarse sin problemas.

Como afirma Gutiérrez, (2014); quien en una investigación afirmó que la implicación de los practicantes es fundamental para una buena y eficaz gestión, por lo que al alcanzar el triunfo de la empresa depende en gran nivel de la implicación, la integración y las relaciones de los empleados. Para que este compromiso sea posible, se debe enfatizar el trabajo en equipo, mediante la cual muchas personas y colaboradores puedan comunicar ideas y solucionar problemas complejos a lo largo del camino, generando así nuevas ideas. El investigador Jerez (2021) asevera que, en ciertos casos, que la productividad de colaboradores se ve condicionado por elementos tanto externos como internos de acuerdo a lo que se presente una determinada acción, relacionándose al contexto laboral.

Como señalaron Robin y Judge, (2017); el trabajo en equipo eficaz tiene las siguientes dimensiones: Primero, el aspecto *contextual*, esto significa que la sociedad debe encontrar los medios para llevar a cabo sus actividades que satisfagan al

paciente medio entre los responsables. Cada área genera cooperación e interés de todos los representantes con el objetivo común de ofrecer el mejor apoyo posible en un contexto de compañerismo y solidaridad. McEwan et al. (2017) explican en su investigación que para que una organización haga un buen trabajo debe considerar el ambiente organizacional que rige el funcionamiento de los grupos de trabajo empresariales.

Los equipos empresariales se desempeñan bien en las áreas en las que participan aplicando los cuatro elementos, gestionando los recursos adecuados, logrando sus objetivos y habilidades de liderazgo para mejorar la formación de equipos y así crear un ambiente de confianza que permita el mejor desempeño de los colaboradores.

En la segunda dimensión, la *composición*, según Robbins y Judge (2017), el prerrequisito conceptual para que un equipo sea un componente efectivo es agregar integrantes con las habilidades y destrezas necesarias que permitan ejecutar acciones y esfuerzos laborales exitosos. Debe existir un equilibrio entre los diferentes niveles del equipo para poder ejecutar de manera eficiente y lograr los objetivos trazados. Un testimonio simbólico de ello es el fútbol, donde cada puesto debe equilibrar las diferentes tareas que le corresponden.

En la tercera dimensión, según lo plantea Robbins y Judge (2017), es el *proceso* lo que muestra que tiene semejanzas con la consideración simultánea de factores y ejemplos de productividad de los empleados y la capacidad de establecer metas claras y prevenir con éxito la apatía social hacia la meta normal. Esencialmente relacionado con la importancia de las grandes reuniones donde existen múltiples relaciones.

Asimismo, la *eficiencia* considerada en el estudio como dimensión de la productividad se centra en la forma de dar el mejor uso de los recursos disponibles, la reducción del sobrante de materiales u objetos y el uso de todos los componentes materiales para lograr los objetivos planificados con anterioridad.

Por otro lado, la adaptabilidad se analiza como una definición que se centra más en las llamadas “habilidades personales” que corresponden a las personas como individuos, pero esta unión de esquemas de comportamiento se puede obtener

cómodamente como “adaptabilidad organizacional” de la organización. (Arévalo y Valdez, 2019).

La *productividad* puede medirse físicamente o por el valor incorporado; el primero se nos conlleva a la productividad como medida básica, mientras que el segundo se refiere al valor económico establecido en una serie de movimientos (Sena et al., 2003).

Con relación a la *productividad*, como segunda variable de investigación, se refiere a la medición de la *eficacia* del trabajo en la formación de valor económico. Una mayor productividad representa una alta producción y un alto valor económico utilizando menos recursos, es decir, originar más de lo mismo (Galindo & Viridiana, 2015).

De otra forma, Rodríguez y Gómez, (1991), sostienen que la productividad se centra en la capacidad de esbozar de manera cuidadosa los productos utilizados en la organización, teniendo en cuenta la cantidad de uso de recursos. En otras palabras (Robbins y Coulters, 2014) dan a entender que la productividad de los colaboradores es la tranquilidad en términos de ciertos valores como la seguridad y utilidad de los integrantes de la compañía al momento de estimar el desempeño.

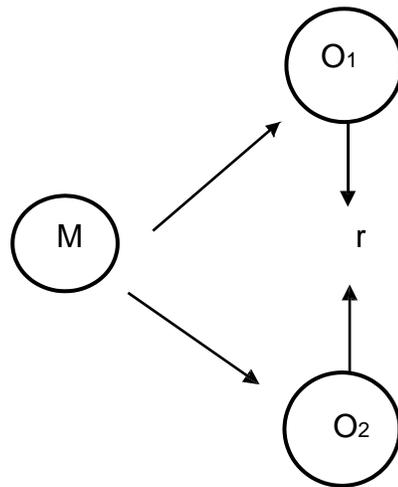
Esta variable permite ordenar algunas dimensiones, entre ellas la efectividad, que se refiere al logro de los objetivos planteadas independiente de los elementos aprovechables para el trabajo; por lo tanto, es el grado en que un empleado realiza exitosamente sus tareas a través de su carácter y comportamiento. (Arévalo y Valdez, 2019).

En la presente investigación también se señala la hipótesis general: Hi: La relación entre el Trabajo en equipo es significativo con la productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta, 2023. H0: La relación entre el Trabajo en equipo no es significativo con la productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta, 2023.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación se ajusta al *tipo* básico y estuvo encaminado a recolectar datos de una muestra seleccionada para probar hipótesis utilizando un análisis estadístico apropiado defendido por Concytec (2018). Asimismo, estuvo orientada a la investigación cuantitativa, porque la información recopilada determinó los valores de las variables necesarias para probar cuantitativamente la hipótesis con base en criterios numéricos. (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro concierne a un *diseño* no experimental, ya que ninguno de los conceptos y variables ha sido manipulado, sino que se observaron el comportamiento de los fenómenos en su estado natural. Además, se ha trabajado con un alcance correlacional, ya que se buscó describir y comprender la estadística de las variables procesadas (Hernández et al, 2018).



Donde:

M = Colaboradores

O₁ = Trabajo en equipo

O₂ = Productividad

r = Relación que existe entre las variables.

Con respecto a la definición conceptual el *trabajo en equipo* se interpreta como trabajo organizado de los colaboradores en una empresa que se unifica para interactuar en unión de colaboradores que existen y utilizan sus cualidades, habilidades y capacidades de cada persona para lograr los objetivos señaladas por la empresa (Carrasco Campos, 2018).

De otra forma la definición operacional, se ha trabajado en base a 03 dimensiones, donde se aplicó un cuestionario para el recojo de información: contexto, composición y proceso laboral.

Como también los *indicadores* han sido identificados como: recurso humano, equipos de trabajo, tecnología necesaria, clima laboral, confianza entre compañeros, actitudes de los miembros, retroalimentación, colaboración en grupo, logro de objetivos, asignación de roles, horarios flexibles, rotación entre áreas, preferencia, afinidad de los miembros, propósito común, motivación, metas específicas, eficacia del equipo, capacitaciones, niveles de conflicto, grado de responsabilidad. De esta manera, se ha medido, considerando la escala ordinal.

Con relación a la variable *productividad*, conceptualmente lo definen como las acciones de una empresa en logros que se puedan medir desde que comienza todo proceso y los convierten en valores monetarios, lo que admite la unión de la producción como factor primordial para determinar pagos de cualquier colaborador que participa en las actividades de la organización (Fuentes,2018).

Así mismo la definición operacional, se ha trabajado en base a 02 dimensiones, donde se aplicó un cuestionario para el recojo de información: eficiencia y eficacia.

Como también los *indicadores* han sido identificados como: manejo de recursos, resultados obtenidos, cumplimiento de metas, cumplimientos de tiempos, toma de decisiones y calidad de obras. Estos indicadores se han medido considerando la escala ordinal.

Dentro de este orden de ideas la *población* es definida con el grupo total que contiene un número de participantes calculable (Ñaupas, 2018); de esta manera la población estuvo constituida por 45 trabajadores a quienes por el proceso de exclusión no se consideró al gerente, al personal de servicio, y personal que no estuvieron laborando por espacio mayores a un año; Asimismo, la *muestra* es la parte

representativa de la población, por lo que, quedó conformado por 40 colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones. (Van Rijnsoever, 2018). Es así, para la obtención de la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir el muestreo censal (Hernández et al., 2020).

Para la Investigación se ha considerado como unidad de análisis cada colaborador de la empresa ferretera de Clarilu Inversiones E.I.R.L en Nauta,

De este modo, se consideró el criterio *de inclusión*, considerando a todos aquellos colaboradores que tengan más de dos años laborando en la sede de Nauta; asimismo, a todos aquellos que han tenido la voluntad de involucrarse en la investigación, como también aquellos que han llenado los dos cuestionarios.

En cuanto a los *criterios de exclusión* no se ha considerado aquellos colaboradores que han tenido menos de dos años laborando en la empresa, como también aquellos que no han tenido la voluntad de colaborar con la empresa.

Cabe considerar se ha seleccionado las técnicas e instrumentos de recolección de datos, en este sentido se aplicó la encuesta como *técnica* de estudio para lograr de información de la muestra que fue elegida usando el instrumento para cada tema escogido.

Se adoptó la aplicación de un cuestionario como *instrumento* para la medición de la variable *trabajo en equipo*, adaptado de Balois y Suliana (2023), dicho instrumento de medición está conformada por tres dimensiones teniendo 24 preguntas en total. Para este instrumento la escala de medición fue ordinal: 1=Total mente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Neutro, 4= De acuerdo, 5= Total mente de acuerdo. Asimismo, para la variable *productividad* se usó otro instrumento de medición que fue adaptado de Oneto (2022) y estuvo conformado por dos dimensiones teniendo 15 preguntas en total. Para este instrumento la escala de medición fue ordinal: 1=Total mente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Neutro, 4= De acuerdo, 5= Total mente de acuerdo.

En cuanto a la *validez* quedó establecido para ser aplicado en otras investigaciones, ya que fue revisado por un conjunto de expertos y especializados en la carrera profesional de Administración (Skjong y Wentworth, 2020).

Confiabilidad: Los instrumentos debe señalar la confiabilidad de los datos y tener un alfa de Cronbach mayor a 0,70, porque si es menor no es confiable. (Sürücü y Maslakç, 2020). Con relación a la confiabilidad del cuestionario *equipo de trabajo*, se tomó los datos de la investigadora Balois (2023), quien aplico dicho cuestionario en una entidad pública, identificando el valor de 0.877 de alfa de Cronbach. Asimismo, con relación al cuestionario *productividad*, los datos fueron tomados del investigador Oneto (2022), aplicados en una organización privada. Al ser sometido al Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0.877.

Método de análisis de datos: Durante la investigación se obtuvo los resultados y se utilizó la inferencia en el caso de Shapiro Wilk, ya que la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, partiendo de la prueba de normalidad, teniendo en cuenta también en la utilización de la prueba de Spearman para establecer la correlación de las variables y magnitudes. Finalmente, una vez completadas las encuestas, se organizaron y estructuraron en Microsoft Excel para luego procesar en el programa estadístico SPSS versión 27 con la finalidad de conseguir las tablas de distribución de frecuencias requeridas para el análisis descriptivo.

Aspectos Éticos: Este estudio respetó las teorías y trabajos propuestos desde el principio y la cita de forma precisa y completa para asegurar su autenticidad. Asimismo, el estudio refleja características éticas y está sustentada en documentos como autenticidad, verificación y autorización de datos que buscaron asegurar la originalidad del presente estudio. De esa manera el estudio tiene característica de Beneficencia: porque se trató a las personas con ética, no sólo se consideró protege las decisiones, sino trabajar para afirmar su éxito.

No maleficencia: Esto significó que se mantuvo la honradez de los miembros y la información que estos brindaron no se utilizó de forma maliciosa o malintencionada. Autonomía: Las personas fueron tratadas como fines, no como herramientas, y se respetó la dignidad, identidad, libertad, derecho a la información, confiabilidad y privacidad de los participantes. También en la justicia: La mala organización ocurrió cuando se negaron beneficios sin una explicación razonable o cuando los puestos se limitaron irrazonablemente. Otra estrategia para considerar los estándares de cortesía

fue anunciar que los pares debían ser tomados por igual en todos los contextos en los que se encontraran para un mejor entendimiento y trabajo.

III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos provienen de la aplicación de instrumentos dirigidos a los trabajadores de la empresa objeto de estudio. La presentación de estos resultados se organizó conforme a los objetivos establecidos, comenzando con un análisis descriptivo y concluyendo con un enfoque inferencial.

Tabla 1

Dimensiones variable equipo trabajo

	Contexto		Composición		Proceso Laboral	
	f	%	f	%	f	%
Alto	8	20.00	3	7.5	4	10.00
Medio	28	70.00	35	87.5	33	82.50
Bajo	4	10.00	2	5.0	3	7.50
Total	40	100.00	40	100.00	40	100.00

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Explicación: en la tabla 1, la dimensión de Contexto, el 70% (28 colaboradores) se ubican en un nivel medio, mientras que un 20% (8) se consideran de nivel alto y un 10% (4) de nivel bajo. Esto se refiere que la mayoría percibe un contexto moderadamente favorable. En cuanto a la Composición, el 87.5% (35 trabajadores) la califica como medio, un 7.5% (3) como alta y un 5.0% (2) como bajo. Esto sugiere que la mayoría encuentra la composición de los equipos moderadamente. Para el Proceso Laboral, el 82.5% (33 colaboradores) lo evalúa como medio, solo un 10% (4) como alto y un 7.5% (3) como bajo.

Tabla 2

Nivel de la variable trabajo en equipo

	Baremo		F	%
Alto	89	120	1	2.50
Medio	57	88	39	97.50
Bajo	24	56	0	0.00
Total			40	100.00

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Explicación: en la tabla 2, se destaca la categoría medio, 39 colaboradores, que representan el 97.5%, se encuentran en este nivel. La categoría alto abarca 1 colaborador, equivalentes al 2.50%. No hay valores en la categoría bajo, representando un 0.0%.

Tabla 3
Dimensión de la variable productividad

	Eficiencia		Eficacia	
	f	%	f	%
Alto	24	60.00	23	52.50
Medio	16	40.00	17	47.50
Bajo	0	0.00	0	0.00
Total	40	100.00	40	100.00

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Explicación: en la tabla 3, En cuanto a la eficiencia, un 60% (24 colaboradores) se sitúan en el nivel alto, mientras que el 40% restante (16 colaboradores) está en el nivel medio. No hay valores en el nivel bajo, indicando una percepción predominantemente positiva respecto a la eficiencia. Respecto a la Eficacia, el 57.5% (23 colaboradores) se consideran de nivel alto y el 42.5% (17 colaboradores) de nivel medio, similar a la eficiencia, no hay valores en el nivel bajo, reflejando una percepción mayoritariamente favorable sobre la eficacia.

Tabla 4
Nivel de la variable productividad

	Baremo		F	%
Alto	56	75	23	57.50
Medio	36	55	17	42.50
Bajo	15	35	0	0.00
Total			40	100.00

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Explicación: en la tabla 4, perciben nivel alto un 57.5% (23 colaboradores); el

nivel medio un 42.5% (17 colaboradores) y el nivel bajo no presenta valores 0%. Esto sugiere una percepción predominantemente positiva sobre la productividad.

Tabla 5

Prueba de normalidad entre las dos variables de indagación

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Equipo de trabajo	0.931	40	0.018
Productividad	0.928	40	0.014

La Corrección de significación de Lilliefors

Nota: SPSS Statistics Versión 27.

Explicación: en la tabla 5, para equipo de trabajo, el estadístico es 0.931 con un valor de significación de 0.018 y para la productividad es de 0.928 con un valor de 0.014. Esto indica que los datos no están en una distribución normal, ya que el valor de significación es menor que 0.05, o que indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se utiliza el estadístico Rho Spearman para medir correlaciones.

Objetivo específico 01

Tabla 6

Prueba relación contexto con productividad

		Contexto	Productividad
Contexto	Coeficiente de correlación	1.000	,396*
	Sig. (bilateral)		0.011
	N	40	40
Productividad	Coeficiente de correlación	,396*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.011	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: SPSS Statistics Versión 27.

Explicación: en la tabla 6, se indica que hay correlación significativa entre el contexto y la productividad. La correlación es de 0.396, lo que sugiere que hay una relación positiva moderada entre las variables. El valor de significancia (Sig.) asociado a esta correlación es 0.011, que es menor que el umbral de 0.05.

Objetivo específico 02

Tabla 7

Prueba relación composición con productividad

		Composición	Productividad
Composición	Coeficiente de correlación	1.000	0.228
	Sig. (bilateral)		0.157
	N	40	40
Productividad	Coeficiente de correlación	0.228	1.000
	Sig. (bilateral)	0.157	
	N	40	40

Nota: SPSS Statistics Versión 27.

Explicación: en la tabla 7, demuestra que la correlación entre ambas variables es 0.228. Este valor positivo sugiere una relación débil entre ambas variables; es decir, hay una ligera tendencia a que, cuando mejora la composición, la productividad también tiende a aumentar, aunque esta relación no es muy fuerte. El valor de significancia (Sig.) asociado a esta correlación es 0.157, que es mayor que el umbral de 0.05. Esto indica que la correlación brindada no es estadísticamente significativa, no es accidental y que es probable que se observe una relación similar en futuras muestras.

Objetivo específico 03

Tabla 8

Prueba relación proceso laboral con productividad

		Proceso laboral	Productividad
Proceso laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.324*
	Sig. (bilateral)		0.042
	N	40	40
Productividad	Coeficiente de correlación	0.324*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.042	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: SPSS Statistics Versión 27.

Explicación: en la tabla 8, la correlación entre ambas variables es 0.324. Este valor positivo sugiere una relación positiva moderada entre ambas variables; el valor de significancia (Sig.) asociado a esta correlación es 0.042, que es menor al umbral de 0.05. Esto indica que la correlación es estadísticamente significativa.

Tabla 9

Prueba hipótesis general

- H0: La relación entre el Trabajo en equipo no es significativo con la productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta, 2023.
- H1: La relación entre el Trabajo en equipo es significativo con la productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta, 2023

		Trabajo en Equipo	Productividad
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1.000	0.469
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	40	40
Productividad	Coeficiente de correlación	0.469	1.000
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: SPSS Statistics Versión 27.

Explicación: en la tabla 9, muestra que la correlación entre ambas variables es 0.469. Este valor positivo sugiere una relación moderada y directa entre ambas variables; es decir, a medida que mejora el trabajo en equipo, también tiende a aumentar la productividad. El valor de significancia (Sig.) asociado a esta correlación es 0.002, lo que es menor que el umbral de 0.05. Esto indica que la correlación observada es estadísticamente significativa.

IV. DISCUSION

El objetivo de la investigación es *establecer la relación entre el trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Clarilu Inversiones*, ubicada en Nauta, en el año 2023. Este estudio se fundamenta en los aportes teóricos de Lev Vygotsky, quien en el siglo XX planteó que hay habilidades que los individuos no pueden adquirir de manera autónoma, pero que pueden lograrse con el apoyo y colaboración de otros. Vygotsky argumenta que el desarrollo de la psique humana se ve potenciado a través de la comunicación y la interacción social, lo que ofrece beneficios tanto cognitivos como emocionales gracias al aprendizaje grupal. Complementando esta perspectiva, Rodríguez y Gómez (1991) sostienen que la productividad se centra en la capacidad de delinear detalladamente los productos y procesos utilizados en una organización, teniendo en cuenta la eficiencia en el uso de recursos. En este contexto, se puede inferir que un equipo bien coordinado puede optimizar los recursos y procesos, mejorando así la productividad general de la empresa. Los resultados del estudio revelan un coeficiente de correlación de Spearman de 0.469, lo cual indica una relación positiva moderada entre el trabajo en equipo y la productividad. El valor p de 0.002 confirma la significancia estadística de esta relación, lo que sugiere que el trabajo en equipo tiene un impacto real y medible en la eficiencia y producción de los colaboradores de Clarilu Inversiones. Al comparar estos resultados con los obtenidos por Carrasco (2018) quien, en su estudio sobre la motivación laboral y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, sede Pueblo Libre, encontró un coeficiente de Spearman de 0.777, se observa una relación positiva fuerte. Esto implica que, aunque ambas investigaciones muestran una correlación positiva entre las variables estudiadas, la intensidad de dicha relación es mayor en el contexto universitario analizado por Carrasco. Esta diferencia en los coeficientes de correlación podría explicarse por diversas variables contextuales y organizacionales. En un entorno universitario, la motivación laboral puede estar más directamente influenciada por factores intrínsecos y extrínsecos que promueven un fuerte sentido de comunidad y

colaboración. En cambio, en una empresa ferretera, factores como la naturaleza del trabajo, la estructura organizacional y la dinámica de los equipos pueden influir de manera distinta en la relación entre trabajo en equipo y productividad.

El primer objetivo específico de esta investigación es *estimar el nivel de relación entre el contexto y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Clarilu Inversiones*. Según Robbins y Judge (2017), el aspecto contextual se refiere a la necesidad de encontrar los medios adecuados para que las actividades empresariales satisfagan tanto a los responsables de la organización como a sus colaboradores. Estos autores destacan que cada área de una empresa debe fomentar la cooperación y el interés de todos los representantes, con el objetivo común de ofrecer el mejor apoyo posible en un entorno de compañerismo y solidaridad. El análisis estadístico realizado en este estudio, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, reveló un valor de 0.396, lo que indica una relación positiva baja entre el contexto y la productividad. La significancia estadística es de 0.05, y el valor p de 0.011 confirma que esta relación es estadísticamente significativa, aunque sea baja. Esto sugiere que, aunque el contexto tiene un impacto positivo en la productividad, dicho impacto no es muy fuerte. Al comparar estos resultados con el estudio de Pizarro (2019), se observa una diferencia notable en los niveles de correlación. Pizarro encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.877 en su estudio sobre la relación entre las competencias profesionales y la productividad laboral, indicando una relación positiva y un nivel de correlación alto. Además, la significancia estadística en el estudio de Pizarro es altamente significativa, con un valor p de 0.000, lo que resalta una relación muy fuerte entre las variables analizadas. La diferencia en los coeficientes de correlación entre estos estudios puede deberse a diversas variables contextuales y organizacionales. Robbins y Judge (2017) argumentan que un contexto de cooperación y solidaridad es esencial para el buen desempeño, pero este contexto puede variar significativamente entre diferentes tipos de organizaciones y sectores. En el caso de una empresa ferretera, el entorno de trabajo, la naturaleza de las tareas y la dinámica del equipo pueden

influir de manera distinta en la productividad en comparación con otros sectores, como el analizado por Pizarro, donde las competencias profesionales tienen un impacto más directo y fuerte en la productividad.

El segundo objetivo específico de esta investigación es *describir el nivel de relación entre la composición del equipo y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Clarilu Inversiones*. Robbins y Judge (2017) señalan que la composición de un equipo es un prerrequisito conceptual esencial para su efectividad. Para ellos, es fundamental que un equipo esté compuesto por integrantes que posean las habilidades y destrezas necesarias para ejecutar acciones laborales exitosas. Además, debe existir un equilibrio entre los diferentes niveles y roles dentro del equipo para alcanzar los objetivos establecidos de manera eficiente. Comparan esta necesidad de equilibrio con un equipo de fútbol, donde cada jugador debe desempeñar su función específica para que el equipo tenga éxito en conjunto. El análisis estadístico realizado en este estudio, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, reveló un valor de 0.228, lo que indica una relación positiva débil entre la composición del equipo y la productividad. El valor de significancia asociado a esta correlación es 0.157, que es mayor que el umbral de 0.05. Esto sugiere que la correlación observada no es estadísticamente significativa, es decir, no se puede afirmar con certeza que exista una relación significativa entre la composición del equipo y la productividad de los colaboradores en esta empresa. Al comparar estos resultados con los obtenidos por Araujo (2022), se observa una diferencia notable. Araujo encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.413 en su estudio sobre la relación entre el ausentismo laboral y la productividad en modalidad de teletrabajo, lo que indica una relación positiva moderada. Además, el valor de significancia en el estudio de Araujo es altamente significativo, con un p-valor de 0.000, lo que resalta una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. La diferencia en los coeficientes de correlación y en la significancia estadística entre estos estudios puede explicarse por las diferentes variables contextuales y metodológicas. Robbins y Judge (2017) subrayan que la efectividad de la

composición del equipo depende en gran medida de la correcta asignación de roles y del equilibrio de habilidades dentro del equipo. En un entorno de teletrabajo, como el estudiado por Araujo, factores como el ausentismo laboral pueden tener un impacto más directo y observable en la productividad, especialmente si la estructura y dinámica del equipo están diseñadas para depender en gran medida de la presencia y contribución activa de cada miembro.

El tercer objetivo específico de esta investigación es *estimar el nivel de relación entre el proceso laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa ferretera Clarilu Inversiones*. Robbins y Judge (2017) destacan que el *proceso laboral* implica la consideración simultánea de diversos factores que afectan la productividad de los colaboradores, así como la capacidad de establecer metas claras y prevenir la apatía social hacia los objetivos comunes. Ellos argumentan que el proceso laboral es esencial para mantener la motivación y la coordinación dentro de los equipos de trabajo, especialmente en contextos donde existen múltiples relaciones e interacciones. El análisis estadístico realizado en este estudio, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, reveló un valor de 0.324, indicando una relación positiva moderada entre el proceso laboral y la productividad. El valor de significancia asociado a esta correlación es 0.042, que es menor que el umbral de 0.05. Esto sugiere que la relación observada es estadísticamente significativa, lo que implica que mejoras en el proceso laboral están asociadas con aumentos en la productividad de los colaboradores en esta empresa. Al comparar estos resultados con los obtenidos por Toribio (2022), se observa una diferencia significativa en los niveles de correlación. Toribio encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.734 en su estudio sobre la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, lo que indica una relación positiva fuerte. Además, el valor de significancia en el estudio de Toribio es altamente significativo, con un p-valor de 0.001, lo que resalta una relación estadísticamente significativa y robusta entre las variables analizadas. La diferencia en los coeficientes de correlación y en la significancia estadística

entre estos estudios puede explicarse por diversas variables contextuales y organizacionales. Robbins y Judge (2017) subrayan la importancia de un proceso laboral bien estructurado, que incluya la consideración de diversos factores y la capacidad de establecer metas claras, para mejorar la productividad. Sin embargo, la intensidad de esta relación puede variar según el entorno y la dinámica específica de la organización. En el caso de Toribio, el fuerte impacto del trabajo en equipo sobre el desarrollo organizacional puede reflejar un contexto en el que la cohesión y la colaboración son particularmente cruciales para el éxito organizacional.

V. CONCLUSIONES

- La investigación demostró una relación positiva moderada entre el trabajo en equipo y la productividad en Clarilu Inversiones, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.469 y un valor p de 0.002, confirmando la significancia estadística y sugiriendo que el trabajo en equipo mejoró la eficiencia y producción de los colaboradores.
- Se encontró una relación positiva baja entre el contexto y la productividad, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.396 y un valor p de 0.011. Aunque el contexto influyó en la productividad, su impacto fue débil. Comparado con el estudio de Pizarro (2019), se destacó que esta relación puede variar significativamente entre sectores.
- La relación entre la composición del equipo y la productividad fue positiva pero débil, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.228 y un valor p de 0.157, lo que sugiere una falta de significancia estadística. En comparación con el estudio de Araujo (2022), se observó que, en el teletrabajo, la correcta asignación de roles y equilibrio de habilidades tienen un mayor impacto en la productividad.
- Se identificó una relación positiva moderada entre el proceso laboral y la productividad, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.324 y un valor p de 0.042, indicando significancia estadística. Mejoras en el proceso laboral se asociaron con aumentos en la productividad, destacando la importancia de un proceso bien estructurado, aunque su impacto varía según el contexto organizacional, comparado con el estudio de Toribio (2022).

VI. RECOMENDACIONES

Para la Gerencia:

- **Recomendación:**

Dado que el trabajo en equipo tiene un impacto positivo moderado en la productividad de los colaboradores en Clarilu Inversiones, se recomienda fomentar y fortalecer la colaboración y la cohesión dentro de los equipos de trabajo. Esto puede lograrse a través de capacitaciones en habilidades de comunicación y trabajo en equipo, así como la implementación de actividades que promuevan la confianza y la solidaridad entre los empleados. Además, se deben establecer sistemas de reconocimiento y recompensa para incentivar el trabajo colaborativo y destacar los logros conjuntos.

- **Primera Recomendación Específica:** Para mejorar la influencia del contexto en la productividad, se sugiere crear un entorno de trabajo que fomente la cooperación y la solidaridad entre los colaboradores. Esto puede incluir el diseño de espacios de trabajo que faciliten la interacción y la comunicación abierta, así como la implementación de políticas que promuevan el compañerismo y la colaboración. También es importante proporcionar a los empleados los recursos y el apoyo suficiente para que puedan cumplir sus tareas de manera eficiente. Comparando con el estudio de Pizarro (2019), se puede inferir que la mejora en el contexto organizacional podría tener un impacto más fuerte en la productividad.

Para el Jefe de Recursos Humanos:

- **Segunda Recomendación Específica:** Dado que la composición del equipo mostró una relación positiva débil con la productividad y no estadísticamente significativa, se recomienda revisar y ajustar la composición de los equipos de trabajo en Clarilu Inversiones. Es fundamental asegurar que cada equipo esté compuesto por miembros con habilidades y competencias complementarias, y que los roles estén claramente definidos y bien equilibrados. Además, la asignación adecuada

de tareas y la rotación de roles pueden mejorar la dinámica del equipo. Inspirándose en el estudio de Araujo (2022), se podría implementar un sistema de evaluación regular para garantizar que los equipos funcionen de manera óptima, especialmente en la asignación de roles y el equilibrio de habilidades.

- **Tercera Recomendación Específica:** Para fortalecer la relación entre el proceso laboral y la productividad, se recomienda optimizar y estandarizar los procesos laborales en Clarilu Inversiones. Esto incluye la definición clara de objetivos y metas, así como la implementación de metodologías eficientes de gestión de proyectos y tareas. La capacitación en técnicas de mejora continua y la utilización de herramientas tecnológicas para la gestión del trabajo pueden ayudar a incrementar la productividad. Comparando con el estudio de Toribio (2022), se destaca la importancia de un proceso laboral bien estructurado y coordinado, que considere factores como la motivación y la coordinación dentro del equipo. Implementar estas estrategias podría tener un impacto significativo en la mejora de la productividad organizacional.

REFERENCIAS

- Alter, S. (2017). A work system perspective on organizational design and enterprise engineering. *Organizational Design and Enterprise Engineering* 1(1), 13-20. doi.org/10.1007/s41251-016-0002-z
- Angu, P. (2019). Students' Experiences of Teamwork: Dealing with Conflicting Identities during a Team-based Academic Writing Project in a Clinical Medical Practice Programme. *International Journal of Diversity in Education*, 19(1), 11–25 <http://doi.org/10.18848/2327-0020/CGP>.
- Araujo Poma, J. A. (2022). *El ausentismo laboral y su relación con la productividad en una empresa de Contac Center Omnicanal en Lima – 2022*. <https://orcid.org/0000-0001-7953-0554>
- Arévalo, D. Nájera, S. & Piñero, E. (2018). La Influencia de la Implementación de las Tecnologías de Información en la Productividad de Empresas de Servicios. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. ISSN 0718-0764. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600199>
- Autor, D. y Salomons, A. (2018). Is automation labor-Displacing? Productivity Growth, Employment, and the labor share. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2018 (1), 1-87. doi.org/10.3386/w24871
- Baharin, Syah, Yusoof, & Mohd. (2020). *Impact of Human Resource Investment on 43 Labor Productivity in indonesia. Iranian Journal of Management Studies*, 139-164. doi:10.22059/ijms.2019.280284.673616 <https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Human-Resource-Investment-on-Labor-in-Baharin-Aji/d21bc97b77fb6f8365e689009d063e944225cab9>
- Bogongo T., Ndimande J.V., Masango-Makgobela A., Nyalunga S.L.N., y Ogunbanjo G.A. (2019). Perceptions of community health workers on their training, teamwork and practice: a cross-sectional study in Tshwane 30 district, Gauteng, South Africa. *South African Family Practice*, (4), 144. <https://doi.org/10.1080/20786190.2019.1613061>.
- Campos, X. & Uruchima, Y. (2019). Plan de incentivos no financieros como herramienta para el mejoramiento de la productividad. Universidad Tecnológica

- Empresarial 48 de Guayaquil. Ecuador. ISSN: 2602 - 8441.
<http://revistamapa.org/index.php/es/article/view/16544>.
- Carvalho de Mesquita, L. y Barbosa de Aquino, C. (2015). Employee turnover and organizational performance: a study of the Brazilian retail sector. *BRB – Brazilian Business Review*. 12(4). 22-56.
- Carrasco Campos, E. (2018). Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018.
- Concytec. (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1689–1699.
- Fernández, B. M. (2015). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. España: Ediciones paraninfo.
- Fong, C., Flores, K. y Cardoza. L. (2017). La teoría de los recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova scientia*. 9(19). 411-440. Recuperado de 46 <https://www.redalyc.org>.
- Fontalvo, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos, J. (2018). Productivity and its factors: Impact on organizational improvement. *Dimension Empresarial*. https://web.archive.org/web/20190429065148/http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/download/1897/pdf_115
- Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018. (Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo) Recuperada de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y 6
- Gutiérrez, P. H. (2014). *Calidad total y Productividad* (4ª ed.). México: Mc GrawHill
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, H. A., & Pascual Barrera, A. E. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista De Investigación Agraria Y Ambiental*, 9(1), 157–

164. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018
- Jaimes, L., Luzardo, M. & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Information tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>.
- Jerez, M., Melewar, T., & Foroudi, P. (2021). *The Effect of Waiters' Occupational Identity on Employee Turnover Within The Context of Michelin-Starred Restaurants*. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, XX(X), 1-29. doi:10.1177/://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/10963480211034903.
- Kuroda, S. y Yamamoto, I. (2018). *Good boss, bad boss, workers mental health and productivity: evidence from Japan*. *Japan and the World Economy*, 48, 106-118. doi.org/10.1016/j.japwor.2018.08.002
- Mariños, D. M. (2019). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área operaciones minera Virgen de Shapi S.A.C. 2018 (Tesis de posgrado). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/23321>
- McEwan et al. (2017). La efectividad de la capacitación en trabajo en equipo sobre los comportamientos de trabajo en equipo y el rendimiento del equipo: una revisión sistemática y un metanálisis de intervenciones controladas. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Meza, A. (20 de marzo de 2019). Rotación de personal: cinco tips para reducirla. <https://www.forbes.com.mx/rotacion-de-personalcinco-tips-para-reducirla/>.
- Moreno, R. Et. Al. (2017). Modelo Administrativo Modelo administrativo de calidad y productividad que contribuya al crecimiento económico de las empresas 52 metalmecánicas de cinco municipios del Estado de Hidalgo. *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*, 5(9). ISSN 2234 4422 ONLINE <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/download/223>

4/4422?inline=1

- Nolazco, J. (2020). Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas. Lima: Perú. Revista - Desarrollo y Sociedad. PP. 67-110, <https://doi.org/10.13043/DYS.85.2>
- Pacheco, T. (2020). Rotación de personal de la Hacienda La Julia de la Parroquia Pimocha Cantón Babahoyo. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO – ECUADOR. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8333>
- Parastoo, R., Amran, R. y Hamed, G. (2014). Productivity Through Effectiveness and Efficiency in the Banking Industry. Social and Behavioral Sciences. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.229>
- Pizarro Feliciano, C. J. (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral en los centros de información de la Universidad César Vallejo - Perú*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36779>
- Quijia, J., Guevara, C. & Ramírez, J. (2021). Determinants of Labor Productivity for Ecuadorian Companies in the Period 2009-2014. Revista Politécnica, 47(1), 17-26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. (17. ed.). Guanajuato, México: Pearson
- Stedman, N. L. y Adams, B. L. (2019). Understanding Principal Investigators' Differences in Leadership Style and Perceptions of Teamwork to Leverage Leadership Development. Journal of Leadership Education, 18(1), 14–24. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1204294&lang=es&site=eds-live>.
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & management studies:an international journal, BMIJ*, 2694-2726. <https://bmij.org/index.php/1/article/view/1540/1365>
- Toribio Ango, M. L. (2022). *Trabajo en equipo y desarrollo organizacional de una institución educativa de un distrito de Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/94498>

Van Rijnsoever, F. (2018). (I Can't Get No) Saturation: A simulation and guidelines for sample sizes in qualitative. *PlosOne*, 12(7), 1-17. Obtenido de:<https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0181689&type=printable>.

Vásquez, J., & Henao, R. (2017). El papel del capital humano y las mediciones alternativas de la productividad en la dinámica industrial y los mundos de producción. *Espacios*, 38(57), 1-15.

<https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/17385715.html>

Vaughan, B., Yoxall, J., y Grace, S. (2019). Peer Assessment of Teamwork in Group Projects: Evaluation of a Rubric. *Issues in Educational Research*, 29(3), 961–978. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1222684&lang=es&site=eds-live>.

Yip, C., Reena, L., & Leong, B. (2019). Legal and ethical issues in research. *Indian Journal of Anaesthesia*, 60(9), 684-688. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5037952/>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
Variable 1: Trabajo en equipo	Es el conjunto de individuos agrupados bajo ciertas características que tienden a complementarse para desarrollar determinadas actividades guiadas hacia una meta en común. (Loganathan & Forsythe, 2020)	Para medir el trabajo en equipo se hizo a través de un cuestionario, donde las dimensiones evaluadas son: contexto (ítems desde el 1 al 5), composición (ítems desde el 6 al 15), proceso (ítems desde el 15 al 25).	<u>Contexto</u>	Recurso humano. Clima laboral. Aptitudes de los miembros. Logro de objetivos. Asignación de roles.	Ordinal
			<u>Composición</u>	Preferencia y afinidad de los miembros.	
			<u>Proceso</u>	Propósito común. Metas específicas. Eficacia del equipo. Capacitación. Niveles de conflicto Grado de responsabilidad.	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos de trabajo en equipo

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una lista de enunciados que los colaboradores realizan en sus actividades diarias, señala tu respuesta marcando con una X uno de los casilleros que se ubica en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios:

ESCALA DE CONVERSION	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACION	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Contexto						
1	Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área.				x	
2	En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo.			x		
3	La empresa brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia.				x	
4	En el área de trabajo se sostiene un buen clima laboral.			x		
5	Considera que se mantiene una relación de confianza entre compañeros de trabajo.			x		
Dimensión 2: Composición						
6	Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo.				x	
7	Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa.				x	
8	La colaboración del grupo se evidencia en cada turno.				x	
9	La personalidad de cada miembro influye en logro del objetivo grupal.				x	
10	Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien.				x	
11	Existen horarios flexibles para poder capacitarse.			x		
12	Realizan rotación de área de trabajo entre el personal.				x	
13	Existen preferencias de los miembros al trabajar en equipo.		x			
14	Existen afinidad de caracteres para trabajar en equipo, se da en su área.		x			
Dimensión 3: Proceso Laboral						
15	En su área de trabajo todos tienen un propósito en común				x	

16	En su área de trabajo existe individualismo al realizar las actividades laborales			x		
17	La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo.			x		
18	Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara.				x	
19	La eficacia del equipo se logra en el área de trabajo.				x	
20	Las capacitaciones programadas son de temas propuestos por el personal de área.			x		
21	La institución cumple con el programa anual de capacitaciones.		x			
22	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la puntualidad.			x		
23	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre las faltas.			x		
24	Los equipos de trabajo de cada área demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.					x

(*) Tomado de la tesis en maestría titulado “Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023”, cuya autora es Balois Gonzalez, Suliana Julisa.

Instrumento de recolección de datos de productividad

ESCALA DE CONVERSION	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACION	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	Los encargados del área se preocupan por entregar a tiempo los materiales que necesitan los colaboradores para iniciar su trabajo				x	
2	Los encargados del área se preocupan por reponer los materiales que tuvieron algún desperfecto o ya fueron utilizados				x	
3	Los trabajadores avisan oportunamente al supervisor cuando necesitan algún material extra				x	
4	Considera usted que los resultados que obtiene por sus labores siempre son los esperados				x	
5	Considera usted que cuando tiene resultados negativos la empresa toma acciones correctivas				x	
6	Considera usted que el cumplimiento de las metas del área se da dentro del plazo establecido				x	
7	La empresa realiza evaluaciones para el cumplimiento de las metas				x	
Eficacia						
8	Considera que entrega a tiempo las tareas encomendadas por sus jefes				x	
9	Considera usted que el tiempo asignado es prudente para realizar su trabajo				x	
10	Las asignaciones de trabajo se pueden realizar dentro del horario de trabajo				x	
11	La empresa considera valiosa su opinión al momento de tomar decisiones				x	
12	Los trabajadores aceptan de buena manera las decisiones de la empresa o supervisores, aunque estas no les agrade			x		
13	La calidad del trabajo entregado por los colaboradores generalmente es buena				x	
14	Usted está de acuerdo con el incentivo que otorga la empresa por su trabajo de calidad				x	
15	Para usted es importante entregar un trabajo de calidad				x	

(*) Tomado de la tesis en maestría titulado "Rotación del personal y su relación con la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo Sergel S.A.C., Lima", 2022, cuya autora es Oneto Alvarado, Sandra Paola.

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos (de corresponder)

(NO SE APLICA)

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna (de corresponder)

(NO SE APLICA)

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta, 2023.

Investigador (a) (es): Max Adler Torrejón Durand

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta, 2023.", cuyo objetivo es Determinar la relación del Trabajo en equipo es significativo con la productividad de sus colaboradores 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Sube, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Ferretera Clarilu Inversiones EIRL.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información sobre la importancia del Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta, 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará de forma virtual, Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Torrejón Durand, Max Adler. Email: mtorrejond@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor, Vela Vásquez, Teresa. Email: tvelav@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Ferry Murayari Cainamari*

Firma (s): *[Firma]*

Fecha y hora: *08 - Julio - 2024 - 10:30 am*

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Informe de Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.esge.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	<1%
9	1library.co Fuente de Internet	

		<1 %
10	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
11	circle.adventist.org Fuente de Internet	<1 %
12	moam.info Fuente de Internet	<1 %
13	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.una.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
15	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
16	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	<1 %
17	www.acnur.org Fuente de Internet	<1 %
18	www.bizkaiatalent.eus Fuente de Internet	<1 %
19	www.monster.es Fuente de Internet	<1 %
20	de.slideshare.net Fuente de Internet	

		<1 %
21	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.codem.es Fuente de Internet	<1 %
25	www.edutecne.utn.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
26	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Trabajo del estudiante	<1 %
28	archive.org Fuente de Internet	<1 %
29	catalonica.bnc.cat Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

32 www.coursehero.com
Fuente de Internet

<1 %

33 www.itt.edu
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 7. Análisis complementario

Tabulación en Excel del cuestionario trabajo en equipo

TRABAJO EN EQUIPO																																
	D1					TOTAL D1	NIVEL	D2							TOTAL D2	NIVEL	D3							TOTAL D3	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL					
	P1	P2	P3	P4	P5			P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12			P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19					P20	P21	P22	P23	P24
1	4	3	4	3	3	17	Media	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	Media	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	34	Media	84	Media
2	2	1	1	1	1	6	Baja	2	3	5	2	2	2	3	3	3	25	Media	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	27	Media	58	Media
3	1	3	5	3	3	15	Media	3	1	1	1	5	3	4	2	2	22	Baja	4	4	1	5	1	3	2	1	1	1	23	Baja	60	Media
4	4	3	3	1	3	14	Media	1	4	4	4	4	1	4	2	2	26	Media	5	5	3	2	2	1	2	3	3	3	29	Media	69	Media
5	3	1	4	3	3	14	Media	4	1	1	4	4	3	4	2	2	25	Media	4	4	3	5	3	3	2	3	4	2	33	Media	72	Media
6	4	2	4	2	3	15	Media	4	2	4	4	2	3	4	2	2	27	Media	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	32	Media	74	Media
7	4	1	4	1	1	11	Baja	1	4	4	4	4	3	4	2	2	28	Media	4	3	3	4	3	1	2	3	3	4	30	Media	69	Media
8	3	3	3	3	3	15	Media	4	4	4	4	4	2	4	5	2	33	Media	4	3	3	4	4	3	1	4	3	2	31	Media	79	Media
9	3	3	3	3	3	15	Media	4	4	3	4	4	3	4	2	2	30	Media	5	3	3	5	5	3	2	3	5	5	39	Alta	84	Media
10	4	4	4	4	1	17	Media	4	4	4	4	4	1	4	5	2	32	Media	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	32	Media	81	Media
11	4	4	4	4	4	20	Alta	4	4	4	4	4	2	4	5	5	36	Media	4	3	3	4	4	3	1	3	3	4	32	Media	88	Media
12	3	3	3	3	3	15	Media	4	4	4	4	4	3	4	2	2	31	Media	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	38	Alta	84	Media
13	4	4	4	3	3	18	Media	4	4	4	4	4	2	4	2	2	30	Media	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	33	Media	81	Media
14	4	3	3	3	3	16	Media	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	Media	5	4	3	5	3	4	3	3	3	5	38	Alta	87	Media
15	4	3	4	3	3	17	Media	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	Media	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	32	Media	80	Media
16	4	4	4	4	4	20	Alta	4	4	3	4	4	2	4	2	2	29	Media	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	31	Media	80	Media
17	4	3	4	3	3	17	Media	4	2	2	2	4	3	4	3	3	27	Media	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33	Media	77	Media
18	4	3	4	4	4	19	Alta	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30	Media	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	30	Media	79	Media
19	5	3	5	3	3	19	Alta	5	5	5	5	5	3	5	2	2	37	Alta	5	4	3	3	3	3	2	3	3	2	31	Media	87	Media
20	4	3	4	3	3	17	Media	4	4	4	4	4	3	4	1	1	29	Media	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	32	Media	78	Media
21	4	3	4	3	3	17	Media	4	4	4	4	4	3	4	2	2	31	Media	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	33	Media	81	Media
22	2	1	1	1	1	6	Baja	2	3	5	3	3	3	2	2	2	25	Media	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	26	Media	57	Media
23	1	2	5	3	3	14	Media	3	1	1	1	5	3	4	2	2	22	Baja	5	4	1	5	1	4	2	1	1	1	25	Media	61	Media
24	4	3	3	1	3	14	Media	1	4	4	4	4	1	4	2	2	26	Media	4	5	3	2	2	1	2	3	3	3	28	Media	68	Media
25	3	1	4	3	3	14	Media	4	1	1	4	4	3	4	2	2	25	Media	4	3	3	5	4	3	2	3	4	2	33	Media	72	Media
26	4	2	4	2	3	15	Media	4	2	4	4	2	3	4	2	2	27	Media	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	33	Media	75	Media
27	4	1	4	1	1	11	Baja	1	4	4	4	4	3	4	2	2	28	Media	4	3	3	4	4	1	2	3	3	4	31	Media	70	Media
28	3	3	3	3	3	15	Media	4	4	4	4	4	2	4	5	2	33	Media	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	30	Media	78	Media
29	3	3	3	3	3	15	Media	4	4	3	4	4	3	4	2	2	30	Media	2	3	3	4	2	3	2	3	5	5	32	Media	77	Media
30	4	4	4	4	3	19	Alta	4	4	4	4	4	3	4	5	2	34	Media	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30	Media	83	Media
31	4	4	4	4	4	20	Alta	4	4	4	4	4	3	4	5	5	37	Alta	4	3	3	4	4	3	1	3	3	4	32	Media	89	Alta
32	3	3	3	3	3	15	Media	4	4	4	4	4	3	4	2	2	31	Media	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	30	Media	76	Media
33	4	4	4	2	2	16	Media	4	4	4	4	4	2	4	2	2	30	Media	3	5	3	5	3	4	3	4	4	4	38	Alta	84	Media
34	4	3	3	3	3	16	Media	4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	Media	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33	Media	82	Media
35	4	3	4	3	3	17	Media	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	Media	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	31	Media	79	Media
36	4	4	4	4	4	20	Alta	4	4	2	4	4	2	4	2	2	28	Media	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	31	Media	79	Media
37	4	3	4	3	3	17	Media	4	3	3	3	4	3	4	3	3	30	Media	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33	Media	80	Media
38	4	3	4	4	4	19	Alta	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30	Media	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	23	Baja	72	Media
39	5	3	4	3	3	18	Media	5	5	5	5	5	3	5	2	2	37	Alta	4	4	3	5	3	2	2	2	3	3	31	Media	86	Media
40	4	3	4	3	3	17	Media	4	4	4	4	4	3	4	1	1	29	Media	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	23	Baja	69	Media

Tabulación en Excel del cuestionario productividad

PRODUCTIVIDAD																				
D1							TOTAL D1	NIVEL	D2							TOTAL D2	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7			P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14					P15
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	59	Alto
2	3	2	2	2	3	3	17	Medio	4	4	3	3	3	3	3	4	27	Medio	44	Medio
5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	75	Alto
4	3	3	4	2	3	1	20	Medio	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	51	Medio
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	3	3	4	2	4	28	Medio	56	Alto
4	4	3	4	4	2	4	25	Medio	4	4	2	4	3	3	4	4	28	Medio	53	Medio
3	4	3	4	4	3	4	25	Medio	4	4	1	4	3	4	4	4	28	Medio	53	Medio
2	2	4	4	4	3	4	23	Medio	3	4	3	4	3	4	4	4	29	Medio	52	Medio
4	3	4	4	3	4	4	26	Medio	3	4	4	4	3	4	4	4	30	Alto	56	Alto
4	4	4	3	4	4	4	27	Alto	4	4	4	1	3	4	4	4	28	Medio	55	Medio
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	59	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	59	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	60	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	60	Alto
2	2	4	4	4	4	4	24	Medio	2	2	3	3	2	3	3	3	21	Medio	45	Medio
5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	4	4	4	2	4	4	4	31	Alto	66	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	60	Alto
3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	45	Medio
5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	75	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	2	4	4	4	30	Alto	58	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	59	Alto
2	3	2	2	2	3	3	17	Medio	4	4	3	3	3	3	3	4	27	Medio	44	Medio
5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	1	5	5	5	36	Alto	71	Alto
4	3	3	4	2	3	1	20	Medio	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	51	Medio
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	3	3	4	2	4	28	Medio	56	Alto
4	4	3	4	4	2	4	25	Medio	4	4	2	4	2	2	4	4	26	Medio	51	Medio
3	4	3	4	4	3	4	25	Medio	4	4	1	4	3	4	4	4	28	Medio	53	Medio
3	3	4	4	4	3	4	25	Medio	3	4	3	4	3	4	4	4	29	Medio	54	Medio
4	3	4	4	3	4	4	26	Medio	3	4	4	4	3	4	4	4	30	Alto	56	Alto
4	4	4	3	4	4	4	27	Alto	4	4	4	1	3	4	4	4	28	Medio	55	Medio
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	59	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Alto	59	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	60	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	60	Alto
3	3	4	4	4	4	4	26	Medio	3	3	4	4	3	4	4	4	29	Medio	55	Medio
5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	4	4	4	4	4	4	4	33	Alto	68	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	60	Alto
3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	45	Medio
5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	3	5	5	5	38	Alto	73	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	1	4	4	2	4	4	4	27	Medio	55	Medio

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2.

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

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

Datos Generales

Nombre de la Organización: Clarilu Inversiones, E.I.R.L.	RUC: 20605832777
Nombre del Titular o Representante legal: RIOS VALDIZAN, LEO	
Nombres y Apellidos: RIOS VALDIZAN LEO	DNI: 45835605

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación: Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta – 2023.	
Nombre del Programa Académico: SUBE Administración	
Autor: Max Adler Torrejón Durand	DNI: 45962739

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

Lugar y Fecha:

Firma y sello: 
LEO RÍOS VALDIZÁN
GERENTE GENERAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 9. Otras evidencias

Ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta.



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

Ciudad, Nauta 25 de Octubre de 2023

Señor (a):
LEO RIOS VALDIZAN
CARGO
GERENTE GENERAL
NOMBRE DE LA EMPRESA
CLARILU INVERSIONES E.I.R.L.

Presente.-

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 IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines de obtención de título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores en la empresa ferretera - CLARILU INVERSIONES E.I.R.L. 2023"**. En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

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

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

Atentamente,


.....
MAX ADLER TORREJON DURAND
DNI N° 45962739

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Productividad de los colaboradores de empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Chong Rengifo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Doctor en Administración de la educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en Escala ordinal
Autor:	Torrejón Durand Max Adler
Procedencia:	Del autor, adaptado o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Ferretería Clarilu Inversiones, Nauta - 2023
Significación:	La escala de medición es ordinal, se estará midiendo las dimensiones de cada variable con sus respectivos indicadores.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Kotler (1993, p. 312) señala: "que la eficiencia consiste en producir la respuesta deseada al menor coste. Así, Sander (2002, p. 151) plantea que: "La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.
	Eficacia	La eficacia es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables. La eficacia está bien definida, solo si tanto los objetivos como los resultados, están bien definidos y la comparación entre los dos, es significativa". Según Drucker, P.

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Productividad” elaborado por Tomejón Durand Max Adler en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del Instrumento: Productividad

- Primera dimensión: **Eficiencia**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficiencia.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de recursos.	12 y 3	4	4	4	NINGUNA
Resultados obtenidos.	4 y 5	4	4	4	NINGUNA
Cumplimiento de metas.	6 y 7	4	4	4	NINGUNA

- Segunda dimensión: **Eficacia**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficacia.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tiempos.	8;9 y 10	4	4	4	NINGUNA
Toma de decisiones.	11; 12 y 13	4	4	4	NINGUNA
Calidad de obras	14 y 15	4	4	4	NINGUNA



Carlos Chong Rengifo
DR. EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN
CPEU 2301114696

Sello y firma del experto

Evaluación por juicio de expertos
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo de los colaboradores de empresa ferretera Ciarfilu Inversiones, Nauta - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Chong Rengifo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Doctor en Administración de la educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en Escala ordinal
Autor:	Torrejón Durand Max Adler
Procedencia:	Del autor, adaptado o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Ferretería Clarilu Inversiones, Nautla - 2023
Significación:	La escala de medición es ordinal, se estará midiendo las dimensiones de cada variable con sus respectivos indicadores.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	Contexto	Significa que la sociedad debe encontrar los medios para llevar a cabo sus actividades que satisfagan al paciente medio entre los responsables.
	Composición	Para que un equipo sea un componente efectivo es agregar integrantes con las habilidades y destrezas necesarias que permitan ejecutar acciones y esfuerzos laborales exitosos
	Proceso Laboral	Muestra que tiene semejanzas con la consideración simultánea de factores y ejemplos de productividad de los empleados y la capacidad de establecer metas claras y prevenir con éxito la apatía social hacia la meta normal

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Trabajo en equipo” elaborado por Torrejón Durand Max Adler en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del Instrumento: Trabajo en equipo

• **Primera dimensión: Contexto**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el contexto.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recurso humano	1	4	4	4	NINGUNA
Clima laboral.	2	4	4	4	NINGUNA
Aptitudes de los miembros.	3	4	4	4	NINGUNA
Logro de objetivos	4 y 5	4	4	4	NINGUNA

• **Segunda dimensión: Composición**

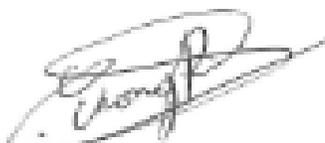
Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la composición.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de roles.	6 y 7	4	4	4	NINGUNA
Preferencia y afinidad de los miembros.	8 y 9	4	4	4	NINGUNA
Propósito común.	10 y 11	4	4	4	NINGUNA
Metas específicas	12; 13 y 14	4	4	4	NINGUNA

• **Tercera dimensión: Proceso laboral**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el proceso laboral.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia del equipo.	15; 16 y 17	4	4	4	NINGUNA
Capacitación.	18 y 19	4	4	4	NINGUNA
Niveles de conflicto	20; 21 y 22	4	4	4	NINGUNA
Grado de responsabilidad	23 y 24	4	4	4	NINGUNA



Carlos Chong Rangel
 DL. EN ADMINISTRACION
 DE LA EDUCACION
 C/Pes 2201134498

Sello y firma del experto

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Enzo André Bautista Calderón
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en Escala ordinal
Autor:	Torrejón Durand Max Adler
Procedencia:	Del autor, adaptado o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Ferretería Clarilu Inversiones, Nauta - 2023
Significación:	La escala de medición es ordinal, se estará midiendo las dimensiones de cada variable con sus respectivos indicadores.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Kotler (1993, p. 312) señala: "que la eficiencia consiste en producir la respuesta deseada al menor costo. Así, Sander (2002, p. 151) plantea que: "La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.
	Eficacia	La eficacia es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables. La eficacia está bien definida, solo si tanto los objetivos como los resultados, están bien definidos y la comparación entre los dos, es significativa". Según Drucker, P.

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Productividad” elaborado por Torrejón Durand Max Adler en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del Instrumento: Productividad

• **Primera dimensión: Eficiencia**

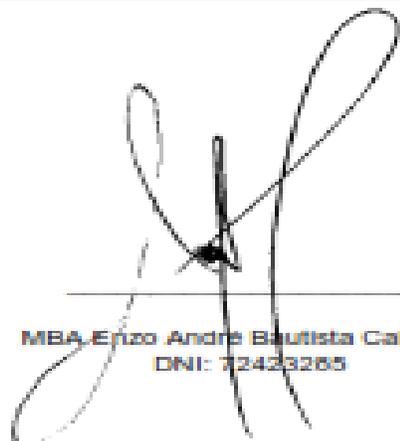
Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficiencia.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de recursos.	1;2 y 3	4	4	3	NINGUNA
Resultados obtenidos.	4 y 5	4	2	4	NINGUNA
Cumplimiento de metas.	6 y 7	3	4	4	NINGUNA

• **Segunda dimensión: Eficacia**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficacia.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tiempos.	8;9 y 10	4	4	3	NINGUNA
Toma de decisiones.	11; 12 y 13	4	2	4	NINGUNA
Calidad de obras	14 y 15	3	4	4	NINGUNA



MBA Enzo Andre Bautista Calderón
DNI: 72423265

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Enzo André Baufista Calderón
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en Escala ordinal
Autor:	Torrejón Durand Max Adler
Procedencia:	Del autor, adaptado o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Ferretería Clarilu Inversiones, Nautla - 2023
Significación:	La escala de medición es ordinal, se estará midiendo las dimensiones de cada variable con sus respectivos indicadores.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	Contexto	Significa que la sociedad debe encontrar los medios para llevar a cabo sus actividades que satisfagan al paciente medio entre los responsables.
	Composición	Para que un equipo sea un componente efectivo es agregar integrantes con las habilidades y destrezas necesarias que permitan ejecutar acciones y esfuerzos laborales exitosos
	Proceso Laboral	Muestra que tiene semejanzas con la consideración simultánea de factores y ejemplos de productividad de los empleados y la capacidad de establecer metas claras y prevenir con éxito la apatía social hacia la meta normal

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Trabajo en equipo” elaborado por Torrejón Durand Max Adler en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del Instrumento: Trabajo en equipo

• **Primera dimensión: Contexto**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el contexto.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recurso humano	1	2	4	3	NINGUNA
Clima laboral.	2	4	4	3	NINGUNA
Aptitudes de los miembros.	3	4	3	3	NINGUNA
Logro de objetivos	4 y 5	3	2	4	NINGUNA

• **Segunda dimensión: Composición**

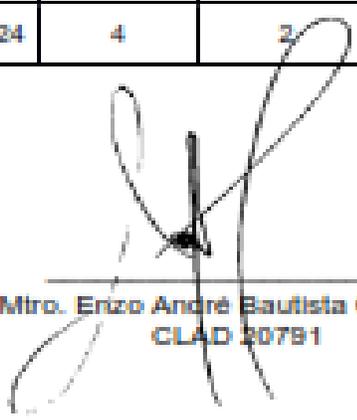
Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la composición.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de roles.	6 y 7	3	4	3	NINGUNA
Preferencia y afinidad de los miembros.	8 y 9	4	3	4	NINGUNA
Propósito común.	10 y 11	3	4	4	NINGUNA
Metas específicas	12; 13 y 14	4	4	3	NINGUNA

• **Tercera dimensión: Proceso laboral**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el proceso laboral.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia del equipo.	15; 16 y 17	4	3	4	NINGUNA
Capacitación.	18 y 19	4	3	4	NINGUNA
Niveles de conflicto	20; 21 y 22	3	4	4	NINGUNA
Grado de responsabilidad	23 y 24	4	2	4	NINGUNA


 Mtro. Enzo André Bautista Calderón
 CLAD 20791

Evaluación por juicio de expertos
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Gabriel Arévalo Arévalo
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública y privada
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en Escala ordinal
Autor:	Torrejón Durand Max Adler
Procedencia:	Del autor, adaptado o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Ferretería Claritu Inversiones, Nauta - 2023
Significación:	La escala de medición es ordinal, se estará midiendo las dimensiones de cada variable con sus respectivos indicadores.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Kotler (1993, p. 312) señala: "que la eficiencia consiste en producir la respuesta deseada al menor coste. Así, Sander (2002, p. 151) plantea que: "La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.
	Eficacia	La eficacia es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables. La eficacia está bien definida, solo si tanto los objetivos como los resultados, están bien definidos y la comparación entre los dos, es significativa". Según Drucker, P.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Productividad**” elaborado por Torrejón Durand Max Adler en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: **Eficiencia**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficiencia.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de recursos.	1;2 y 3	4	4	4	NINGUNA
Resultados obtenidos.	4 y 5	4	4	4	NINGUNA
Cumplimiento de metas.	6 y 7	4	4	4	NINGUNA

- Segunda dimensión: **Eficacia**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficacia.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tiempos.	8;9 y 10	4	4	4	NINGUNA
Toma de decisiones.	11; 12 y 13	4	4	4	NINGUNA
Calidad de obras	14 y 15	4	4	4	NINGUNA



Lic. Adm. José Gabriel Arriola Arriola
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
C.I.A.D. N° 1919

Sello y firma del experto

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones, Nauta - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Gabriel Arévalo Arévalo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública y privada
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Universidad César Vallejo

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en Escala ordinal
Autor:	Torrejón Durand Max Adler
Procedencia:	Del autor, adaptado o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Ferretería Clarilu Inversiones, Nauta - 2023
Significación:	La escala de medición es ordinal, se estará midiendo las dimensiones de cada variable con sus respectivos indicadores.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en equipo	Contexto	Significa que la sociedad debe encontrar los medios para llevar a cabo sus actividades que satisfagan al paciente medio entre los responsables.
	Composición	Para que un equipo sea un componente efectivo es agregar integrantes con las habilidades y destrezas necesarias que permitan ejecutar acciones y esfuerzos laborales exitosos
	Proceso Laboral	Muestra que tiene semejanzas con la consideración simultánea de factores y ejemplos de productividad de los empleados y la capacidad de establecer metas claras y prevenir con éxito la apatía social hacia la meta normal

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Trabajo en equipo” elaborado por Torrejón Durand Max Adler en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del Instrumento: Trabajo en equipo

• **Primera dimensión: Contexto**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el contexto.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recurso humano	1	4	4	4	NINGUNA
Clima laboral.	2	4	4	4	NINGUNA
Aptitudes de los miembros.	3	4	4	4	NINGUNA
Logro de objetivos	4 y 5	4	4	4	NINGUNA

• **Segunda dimensión: Composición**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la composición.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de roles.	6 y 7	4	4	4	NINGUNA
Preferencia y afinidad de los miembros.	8 y 9	4	4	4	NINGUNA
Propósito común.	10 y 11	4	4	4	NINGUNA
Metas específicas	12; 13 y 14	4	4	4	NINGUNA

• **Tercera dimensión: Proceso laboral**

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el proceso laboral.**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia del equipo.	15; 16 y 17	4	4	4	NINGUNA
Capacitación.	18 y 19	4	4	4	NINGUNA
Niveles de conflicto	20; 21 y 22	4	4	4	NINGUNA
Grado de responsabilidad	23 y 24	4	4	4	NINGUNA



Lic. Adm. José Gabriel Arcebal Arcebal
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 QDAD. N° 18158

Sello y firma del experto

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta, 2023".

Autor(es): Max Adler Torrejón Durand

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: SUBE

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Loreto - Perú

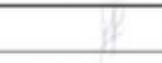
Código de revisión del proyecto: 2023-2_ SUBE_PI_TARAPOTO_B1_12

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mtorrejond@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.			X
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.			X
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 16 de noviembre de 2023

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

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

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la empresa ferretera Clarilu Inversiones EIRL, Nauta, 2023", presentado por el autor: Max Adler Torrejón Durand, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:
(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

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