



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los
trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la
Municipalidad Provincial de San Martín, 2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Víctor Rojas Espinoza

ASESOR

Dr. Gustavo Ramírez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

TARAPOTO – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los veintiocho días del mes de junio del año dos mil dieciocho, siendo las 2:00pm, en mérito de la **Resolución Directoral Académico N°226-2018/DPG-UCV-FT**.

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "**Relación entre Trabajo en Equipo y Compromiso con las Metas de los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017**" de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA, PROMO 2012-01 TARAPOTO; presentado por el bachiller **Rojas Espinoza Victor**, ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : MBA. Enrique López Rengifo
Secretario : Mg. Keller Sánchez Dávila
Vocal : Dr. Gustavo Ramírez García

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de Aprobar por mayoría la Sustentación de la Tesis. Siendo las 3:08 pm se dio por concluido el presente acto firmado:



PRESIDENTE
MBA. Enrique López Rengifo



SECRETARIO
Mg. Keller Sánchez Dávila



VOCAL
Dr. Gustavo Ramírez García

Dedicatoria

A Dios, por ser el guía que me conduce con mano firme por el difícil camino de la vida y por darme fortaleza para cumplir mis sueños.

A mi madre Rosalía, por traerme al mundo y cuidarme para crecer con dedicación y amor, para hoy aportar con mi grano de arena al bienestar de la sociedad.

A la memoria de mi padre Fabio, quien me protegió y cuidó cuando era niño, labrando en mí un hombre de bien con sus sabios consejos y ejemplo de vida.

A mis adorados hijos, por enseñarme cada día a ser un padre ejemplar y por darme inspiración y fortaleza para cumplir mis sueños.

Víctor

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por abrirme sus puertas para prepararme en un grado superior al que poseo, la maestría.

A los docentes de la maestría en gestión pública, que me han transmitido sus conocimientos y experiencia para contribuir a mi consolidación Académica.

A mi asesor Dr. Gustavo Ramírez García por haberme dado parte de su tiempo en la conducción ordenada haciendo posible la preparación de esta tesis.

A la Municipalidad Provincial de San Martín por abrirme sus puertas y brindarme las herramientas de gestión, para investigar y crear nuevo conocimiento permitiendo con ello cumplir con mis metas de maestrante.

El autor.

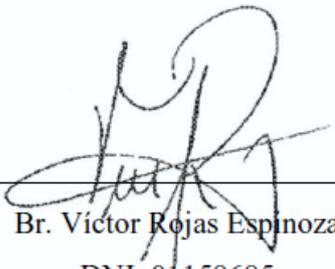
Declaratoria de autenticidad

Yo, Víctor Rojas Espinoza, estudiante del Programa de Gestión Pública de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 01158685, con la tesis titulada: “Relación entre Trabajo en Equipo y Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016”. Declaro bajo juramento que:

- 1) La presente tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado la norma internacional de la APA referente a formulación de citas y de las fuentes consultadas; por lo tanto, esta tesis no es el producto del plagio total o parcial.
- 3) Esta investigación no ha sido plagiada, ni publicada, ni presentada anteriormente para obtener un grado académico o título profesional.
- 4) La información presentada de esta realidad problemática es real, en ningún momento han sido alterados, falseados o copiados, razón por la cual los resultados presentados en esta investigación constituyen un aporte real del tema tratado

Si se presentará o identificará datos falsos, plagio de información sin cita a autores, presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado, piratería como uso ilegal de información ajena, representar falsamente las ideas de otros, razón por la cual asumo las consecuencias y sanciones que se deriven de estas acciones no éticas, sometiéndome a las normas vigente en la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, febrero del 2018.



Br. Víctor Rojas Espinoza
DNI: 01158685

Presentación

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la tesis titulada: “Relación entre Trabajo en Equipo y Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016”, con la finalidad de determinar la relación entre el trabajo en equipo y el Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Martín, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

La investigación comprende siete capítulos: En el Capítulo I, presentamos: la Introducción, donde se describe la realidad problemática, los trabajos previos de la investigación, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, fundamentación y formulación de la hipótesis y objetivos. En el Capítulo II, detallamos: la metodología de la Investigación, que comprende el diseño de investigación, identificación de variables, operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el Capítulo III, presentamos detalladamente los resultados arribados en la presente investigación. Por otro lado, en el Capítulo IV, se manifiesta la discusión del trabajo; así mismo en el Capítulo V, se da a conocer las conclusiones y en el Capítulo VI, planteamos las recomendaciones. Y, finalmente, se da a conocer la bibliografía consultada, tanto referida al tema como a la metodología de investigación. En los anexos se adjunta la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, ficha de validación de los instrumentos de expertos, tablas y gráficos de datos descriptivos de los instrumentos y demás documentos que dan formalidad al trabajo de investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de gráficos.....	x
RESUMEN	xi
quitar; Error! Marcador no definido.	
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4 Formulación del problema.....	37
1.5 Justificación del estudio.....	37
1.6 Hipótesis	39
1.7 Objetivos.....	40
II. MÉTODO.....	41
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables, Operacionalización	41
2.3. Población y muestra.....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	43
2.5. Métodos de análisis de datos	45

2.6. Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS.....	47
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	59
ANEXOS	62

Matriz de Consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validez de instrumentos

Índice de confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización para la publicación electrónica de las tesis

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación

Acta de aprobación de tesis

Índice de Tablas

Tabla 01: Eficacia del trabajo en equipo.....	47
Tabla 02: Frecuencia del trabajo en equipo.....	49
Tabla 03: Estadísticos del trabajo en equipo.....	49
Tabla 04: Nivel de compromiso con las metas.....	50
Tabla 05: Frecuencia del compromiso con las metas.....	51
Tabla 06: Estadísticos de compromiso con las metas.....	51
Tabla 07: Correlaciones entre las variables.....	52
Tabla 08: Resultados de La Correlación de Pearson.....	52
Tabla 09: Análisis de Varianza del Modelo.....	53
Tabla 10: Coeficientes.....	53

Índice de gráficos

Gráfico 01: Eficacia del equipo de trabajo (%).....	48
Gráfico 02: Nivel de compromiso con las metas (%).....	50
Gráfico 03: Gráfico de Dispersión entre las Variables: Trabajo en equipo y compromiso con las metas.....	51

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el Trabajo en equipo y el Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín. Año 2017; se tuvo como hipótesis de trabajo H_1 : Existe relación entre el Trabajo en equipo y el Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Martín. Año 2017, para contrastar esta relación se utilizó el diseño no experimental correlacional, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios uno para cada variable y se aplicó a todos los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico que son en un total de 20 Trabajadores (población igual a muestra), los resultados y las conclusiones de la investigación son los siguientes: La relación entre el Trabajo en Equipo y Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017, tiene una correlación muy fuerte y positiva entre ambas variables (Pearson $r = 0.878$); con un Sig. (Bilateral) igual a 0.000 que es menor a la probabilidad de cometer error (0.05); el nivel de eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores es medio (No es ni eficaz ni ineficaz), Finalmente el nivel del compromiso con las metas es medio, esto debido a que el 60% (12) de los encuestados indicaron este parámetro, seguido del 40% (8) de los otros encuestados que tienen un nivel alto de compromiso con las metas.

Palabras claves: Trabajo en equipo y Compromiso con las metas

ABSTRACT

The objective of the investigation is to determine the relation between the Team work and the Commitment with the targets. of the workers of the Management of Social Development of the Provincial Municipality of St Martin. Year 2017; it was had as hypothesis of work Hi: Exists relation between the Team work and the Commitment with the targets. of the workers of the Management of Social Development of the Provincial Municipality of San Martin. Year 2017, to confirm this relation not experimental correlacional was in use the design, I orchestrate them of compilation of information they were two questionnaires one for every variable and there were applied all the workers of the Management of Economic Development who are in a total of 20 Workers (equal population to sample), the results and the conclusions of the investigation are the following ones: The relation between the Team work and Commitment with the targets. of the workers of the Management of Economic Development of the Provincial Municipality of St Martin, 2017, has a very strong and positive correlation between both variables (Pearson $r = 0.878$); with a Sig. (Bilateral) equal to 0.000 that it is minor to the probability of committing mistake (0.05); the level of efficiency of the team work of the workers is average (it is neither effective nor ineffective), Finally the level of the commitment with the targets. is average, this due to the fact that 60 % of polled, followed of 40 % (8) of others polled that have a high level of commitment with the targets.

Key words: Team work and Commitment with targets.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Las instituciones del Estado más competitivas que brindan mejor servicio a la sociedad de su ámbito de influencia se organizan y trabajan en equipo, adecuándose rápidamente al entorno cambiante en el tiempo en este mundo globalizado y alta mente tecnificado; inclusive ahora muchas empresas no solo contratan trabajadores sino contratan equipos completos, buscando la máxima efectividad para cumplir con los objetivos institucionales y las metas.

Se observó que durante varias décadas las empresas mantenían un proceso administrativo clásico, hasta que compañías como W. L. Gore, Volvo y General Foods incorporaron por primera vez equipos en sus procesos de producción, acción que fue noticia en su momento debido a que nadie lo había hecho anteriormente, observándose que actualmente está sucediendo lo contrario, pues es la organización que no usa ahora equipos, situación que también salió en su momento (Robbins y Judge, 2009, p.322).

La pregunta ¿Cómo poder explicar la popularidad de los equipos actualmente? Al analizar este contexto las organizaciones hoy en día se reestructuran constantemente por competir con más eficacia y eficiencia, para lo cual hacen uso de equipos como una mejor forma de aprovechar más, las cualidades y los talentos de los empleados. Actualmente la administración ha redescubierto que los equipos son el factor más importante, el responsable fundamental ante un contexto cada vez más cambiante de los departamentos con procesos tradicionales u otras formas de grupos de trabajo permanente.

Los análisis demuestran que los equipos tienen la capacidad de formarse, el de actuar constantemente, el dedicarse a otras actividades o simplemente desintegrarse; pero debe tenerse en cuenta que no se debe ignorar las características de la motivación de los equipos, pues ellos facilitan la participación en las decisiones operativas. Por eso, los especialistas sostienen que la popularidad de los equipos radica en que son estos un medio eficaz para administrar y democratizar las organizaciones e incrementar la motivación de los empleados. Este es el factor que ha cambiado, señalando que los equipos no significan necesariamente que estos sean eficaces siempre (Robbins y Judge, 2009, p.323).

Para sobrevivir en el competitivo mercado global de hoy, la instalación de metas desafiantes, son aspectos que se toman en cuanto al tiempo y la calidad son factores cruciales, que ayudan en la retroalimentación a los empleados, dejando de ser no sólo una opción, habiéndose convertido en un factor obligado.

Las prácticas motivacionales que han llevado a los logros de Continental se centran en la constitución de metas que direccionen el desarrollo de sistemas de retroalimentación y por otra parte en la oferta de sistemas de apoyo y de recompensas direccionadas a los individuos para que puedan alcanzar las metas, pues ellas desempeñan un factor muy importante en la motivación de los trabajadores por alcanzar un alto desempeño laboral. Estos aspectos básicos de la formulación de metas siguen siendo una constante muy importante de la motivación en los empleados; sin tomar en cuenta importar la naturaleza de sus logros específicos, es por eso que se aprecia que las personas exitosas tienden a establecer siempre metas. Pues sus vidas están permanentemente orientadas a las metas trazadas, como se observa en los políticos, trabajadores, estudiantes y líderes en todo tipo de organizaciones. (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 162).

Lo descrito líneas arriba no está dándose en su plenitud en la Municipalidad provincial de San Martín, específicamente en la Gerencia de Desarrollo Económico ya que los equipos que se forman, desde nuestra percepción no están funcionando adecuadamente, ya que, por ser una institución de Estado, la mayor parte de los trabajadores nombrados y sindicalizados, sienten que tienen que cumplir sus funciones, pero no necesariamente sus metas.

Los trabajos en equipo muchas veces se forman en base a la confianza que les tiene el gerente y no necesariamente por afinidad y confianza entre los propios integrantes del equipo, además de sus capacidades técnicas, es decir que los integrantes de los equipos de la gerencia de manera individual y como equipo generalmente tienen objetivos diferentes y peor aún no se tienen confianza entre ellos mismos por lo que los resultados esperados no son muy alentadores.

En cuanto a las metas que se formulan en la institución, en general son planteados por el alcalde o por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto o por el Gerente de Desarrollo Económico o por ellos de manera coordinada, pero se implanta

de manera impositiva y en pocas ocasiones con la participación del personal de la Gerencia de Desarrollo Económico, por lo que al parecer los trabajadores no se sienten identificados con las metas formuladas por otros, este incumplimiento parcial de las metas están evidencias en la evaluación anual de cumplimiento de metas que realiza la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, en los informes correspondiente a los años 2010 – 2016, mostrando un porcentaje de cumplimiento entre el 60 y 75%.

Por lo descrito anteriormente nos propusimos estudiar más a fondo el tema en mención con el fin de conocer de manera metódica y sistemática tanto la variable trabajo en equipo como la variable compromiso con las metas y su relación entre ellas ya que este conocimiento permitirá a las autoridades de la municipalidad provincial de San Martín y específicamente al Gerente de Desarrollo Económico para la toma de medidas correctivas si el caso lo amerita y de esta manera mejorar la eficacia y eficiencia de la administración pública, es decir el mejoramiento de la calidad de vida de la ciudad de Tarapoto.

1.2 Trabajos previos

Internacional

Aguilar H. H. (2016) "Trabajo en equipo y clima organizacional" (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. México. La presente tesis tuvo como finalidad analizar la relación del trabajo en grupo con el clima organizacional de la empresa. Siendo el diseño de esta tesis; el descriptivo; donde se trabajó con los colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango, utilizándose un cuestionario de interrogantes con respuestas múltiples, centrándose en la categoría de preguntas mixtas, donde estos ítems no delimitan las alternativas de respuesta, siendo por lo tanto útiles cuando no hay suficiente información de la realidad problemática, sobre las posibles respuestas de los trabajadores, Hernández (2014).

Se concluye que la labor en equipo dentro de la organización está determinado por el clima organizacional, lo cual influye en el fin de los trabajadores; precisando los componentes sustanciales que la integran como el grado de confianza, la satisfacción laboral y su relación con el equipo de trabajo y la satisfacción laboral, así como el grado de cohesión con el equipo laboral; observándose estos aspectos propicios para desarrollar un adecuado clima laboral, donde la dimensión positiva está determinado por el grado de confianza que los colaboradores deben tener con su líder;

las capacitaciones permanentes para un mejor desarrollo del trabajo, así como para el perfeccionamiento del mismo; también se toma en cuenta la comunicación fluida vertical.

Las investigaciones señalan los aspectos que influyen negativamente en la labor del grupo como el ruido, el espacio, la temperatura, la iluminación; elementos que por ser parte del ambiente en el que se desarrollan impiden un buen desempeño laboral.

Los especialistas señalan que el trabajo en equipo no es reforzado en las organizaciones empresariales por los directores o jefes que dirigen los lineamientos y acciones de sus colaboradores, pues en algunas ocasiones no cumple con sus funciones ocasionando que no haya una respuesta a las necesidades y urgencias que se presentan en sus áreas.

Jaya A. (2015). En su obra “Análisis de las políticas educativas del Ministerio de Educación en relación con las metas establecidas por el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017”. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Esta tesis de maestría es un estudio comparativo entre las metas del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 (PNBV) y los proyectos educativos que conforman el Plan Anual de Inversiones del Ministerio de Educación, investigación que se desarrolla para demostrar que las políticas educativas que se están realizando de manera directa o indirecta, alcanzando las metas establecidas en el PNBV; llegando a la conclusión que existen proyectos educativos de inversión que están directamente relacionados y que ayudan al cumplimiento de las metas del Buen Vivir (2013, 2017), como son los proyectos educativos de educación inicial, educación básica y bachillerato, que mejoran la cobertura de estos servicios; También existen nuevos proyectos planteados y relacionados con la cobertura de educación Inicial, Básica y Bachillerato, específicamente los que fortalecen la Educación Básica Flexible y Fortalecimiento del Bachillerato Flexible para que pueda cumplir con las metas establecidas y permitan un crecimiento porcentual de individuos entre los 16 y 24 años con un nivel educativo básico completo y un índice porcentual de individuos de 18 a 24 años con un nivel de bachillerato completo. De las metas planteadas en el PNBV, política 2 y relacionadas con la tarea de Educación se logró cumplir un porcentaje aproximado del 50%, tomando en cuenta que estamos en el segundo año de ejecución del PNBV. Las metas del Objetivo 4 del PNBV se lograron un porcentaje menor. Sin embargo, para

este año el Ministerio de Educación se encuentra impulsando los proyectos que fortalecen la Educación Básica y Bachillerato con una modalidad flexible y no escolarizada

González K. M. (2015) "Trabajo en equipo y Satisfacción Laboral" (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. México. Mediante esta investigación se obtuvo la información necesaria, para lo cual se aplicó un diseño de tipo descriptivo, utilizándose como instrumento la escala de Likert, lo cual permitió conocer las opiniones y actitudes de las personas, realizando posteriormente la tabulación de los datos, interpretándose y evaluándose la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Se observó que la aplicación del instrumento a los miembros del staff en la cuenta Claro RD estableció que sí existe relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Se aprecia a través del instrumento utilizado la evaluación de la relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral, concluyéndose que los miembros del staff tienen una buena relación entre compañeros, es decir hay una unión y suma de esfuerzos que logran los objetivos laborales. Finalmente se concluye que la muestra estudiada son parte de Claro RD, que trabajan en equipo, desarrollando un sentido de pertenencia hacia la empresa, que provoca una mejor satisfacción laboral, generando deseos de permanecer un mayor tiempo en la organización. Esta situación se confirma con las conclusiones finales de esta tesis sobre el tiempo que desean permanecer en la organización, pues el 56% manifiestan deseos de quedarse por lo menos 4 años más, el 24% señalan que 2 años y el 20% un año más, razón por la cual se determinó que el equipo del staff de Claro RD existe satisfacción laboral y el trabajo en equipo, siendo necesario mejorar esta última variable, pues es uno de los puntos débiles o constituyéndose la comunicación entre las diferentes unidades que conforman todo el equipo.

Nacional

Ríos R. (2014) en su tesis: El Trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019, San Martín de Porres Velásquez (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Plantea como objetivo principal analizar los aspectos de esta problemática presentada en la institución educativa 0019, basada en el modelo exploratorio descriptivo empleando el caso único como tipo de investigación, desarrollo entrevistas para reforzar su

análisis de la investigación la cual la realizo en 06 periodos al equipo de docentes de la institución conformado por 10 profesores quienes aportaron con sus percepciones respecto a las variables en estudio. Concluyendo en lo siguiente: las bases técnicas de la organización se sitúan en la tecno estructura, es decir, un adecuado equipo de docentes y directivos especializados, cuya finalidad es el de promover el interaprendizaje, la meritocracia entre los miembros del grupo; así como la adecuada planificación de programas y proyectos que deben ser coherentes con la realidad educativa; asimismo el entendimiento productivo constituye el proceso del análisis de las fuentes directas de la información.

La aplicación de esta teoría permitirá tolerar, identificar y analizar pensamientos relacionados a las percepciones adjetivas con la finalidad de lograr concertaciones en las uniones, propiciando desempeños coherentes a los acuerdos tomados.

El logro del éxito organizacional depende de las personas, es decir en lo individual, en el compromiso con el equipo; es decir la organización se presenta como un sistema de decisiones donde cada persona participa de manera racional y consciente, precisando la identificación de sus razonamientos defensivos, en base al cual se debe analizar los impactos que estos aspectos ocasionan, proponiendo a la vez alternativas de comportamiento, direccionando de manera directa el potencial de las fortalezas, así como el aprovechamiento de las oportunidades y de las propuestas y reformas, con le cual se mejorarán las debilidades previniendo de las posibles amenazas, pero con programas y comportamientos de contingencia, para la toma de decisiones y de la comunicación inteligente y pertinente, propiciando que nuestras expectativas logren resultados de éxito. Es en esta medida que se disminuirá las rutinas de sobreprotección, autoengaño y las falsas justificaciones, con el cual se incrementará las virtudes sociales, promoviendo compromisos reales, con el cual se desarrollará organizaciones coherentes y con servicios de calidad.

Espinoza D. J. (2015), en su tesis “Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Fuerza de ventas de Tadoo Adventure GEAR, Perú 2015”. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco. Perú. Esta investigación presentó la finalidad de analizar la estructura de la labor empresarial en grupos de trabajadores relacionados a la fuerza de ventas. En relación al tipo del diseño de esta tesis fue básico, de nivel descriptivo y diseño no experimental; estando la población formada por 28 promotores

de ventas, en base a los cuales se sintetizó la estadística de primera línea por medio de una encuesta estructurada para esta investigación, determinándose que el trabajo en equipo de los colaboradores de ventas de la empresa Tadoo Adventure Gear, Perú 2015, es positivo

Se determinó según los resultados que es “regular” con respecto a la escala propuesta, conforme se observa que el 85.7% de la muestra de estudio y una media de 2.5 ± 0.36 en la escala, por lo que se concluye en esta investigación que el trabajo en equipo se manifiesta de manera parcial y no en su totalidad, demostrándose que la cooperación entre los miembros del equipo es limitada, observándose que algunas veces se debe enmarcar las acciones en el término medio de su potencial, con lo cual se limita las características de los trabajadores pudiendo realizar los objetivos planteados por el grupo de trabajo.

Se aprecia que uno de los aspectos principales es la vocación al trabajo en la empresa Tadoo radica en la labor en grupo, aspecto que tiene como base el supuesto de que cada trabajador da lo mejor de sí mismo, pero también hay que tener presente que es permanente, asimismo se observa que el aspecto más bajo es la comunicación especialmente en los reconocidos guías de las tiendas, que realizan mínimamente las características del verdadero liderazgo, aspectos esencial que separan el ordenamiento de la labor en las tiendas, por otra parte se aprecia que existe una complementariedad mínima porque casi todos los trabajadores del equipo llevan su labor en todas las líneas de productos sin especializarse, además, el compromiso es insuficiente porque la mayoría de los vendedores no se identifican con el objetivo común, asimismo se evidencia que la comunicación es limitada debido a que las relaciones son abiertas, pero deficientes: también se reitera que de todas las tiendas a nivel nacional, Tadoo Larcomar es la tienda con mayor tendencia a percibir el trabajo en equipo como regular (93%), seguido de Tadoo Pirqa (80%) y finalmente por Tadoo Cusco (75%); resultados que son amparados por la mayoría de sus trabajadores.

Yamujar R. (2013). “Metas de Inflación e Intervenciones Cambiarias” (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Investigación que tuvo como objetivo buscar un canal que no es tan evidente, de cómo las intervenciones cambiarias pueden afectar la efectividad del régimen de metas de la inflación en el Perú, por eso el análisis buscó encontrar si la esterilización de las intervenciones en un solo sentido,

genera distorsiones en la curva de rendimientos a distintos plazos, aspecto que daña el mecanismo de transmisión de la política monetaria. Esta investigación estimó tres modelos mediante mínimos cuadrados ordinarios que consisten representar el boom de la tasa de interés en las diferentes fechas en el cumplimiento de los tiempos y la tasa de interés de referencia, con respecto a las colocaciones de CDBCRP, demanda de CDBCRP, saldo de CDBCRP en la economía, riesgo país y dummies. Un aspecto resaltante para la estimación de esta investigación fue la construcción de los datos, asimismo la SBS estima y publica las curvas de rendimiento, cupón cero para los CDBCRP, realizándose estas desde el 28 de agosto de 2008; pues el periodo de análisis de esta investigación se inició en el año 2002, para lo cual se necesitó elaborar los datos a partir de la información diaria de las operaciones monetarias y cambiarias del BCRP, publicadas en su página web del periodo correspondiente del 2002 al 2009.

Los aspectos característicos de esta realidad problemática fueron los siguientes: las emisiones no se realizan todos los días, los plazos de las emisiones no son los mismos todos los días en que se realiza la emisión; asimismo los plazos de las emisiones fluctúan desde 1 día a 3 años; por ese motivo se tuvo que estimar un modelo con frecuencia irregular.

Se observa también que existe una relación positiva entre el spread de las tasas a distintos plazos de los CDBCRP, y dos variables referentes al nivel de CDBCRP en la economía, producto de las intervenciones cambiarias, esterilizadas de compra de moneda extranjera: por eso el infectivo del CDBCRP en el proceso económico y el nivel de ubicaciones cambiarias del CDBCRP en las fechas dadas, que coinciden en una posible saturación en el mercado, considerándose que el mercado es pequeño, y por eso las tasas de interés de los títulos a distintos plazos pueden verse afectadas.

Este análisis demuestra la ‘evidencia de la hipótesis planteada en esta investigación, sobre todo si la esterilización de la intervención va en un solo sentido, de manera constante ocasiona distorsiones, apreciándose en la curva de rendimientos los distintos plazos, perjudicando el mecanismo de transmisión de la política monetaria.

Einer A. J. y Luis B. R. (2017). En su tesis: “Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016” (Tesis de pre grado). Investigación cuyo objetivo es determinar la relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada César Vallejo, sede Huaraz, 2016; asimismo los objetivos específicos precisaron la descripción de las características del trabajo en equipo del personal administrativo y el cálculo del nivel de desempeño laboral.

La orientación de esta investigación fue aplicada y correlacional; del tipo no experimental y transaccional; cuya población estuvo representada por los 40 trabajadores de la universidad estudiada cuyas respuestas fueron registradas por sus jefes superiores.

Esta investigación concluye que el trabajo en equipo del personal administrativo de esta universidad tiene una correlación significativa con el desempeño laboral, expresado en la interacción, colaboración, experiencia, manejo de información y la coordinación de actividades; observándose a la coordinación como una práctica nula en un 57.5%; se califican como prácticas de “casi nunca” a la colaboración, las experiencias, el manejo de información, el comportamiento del líder y la confianza; asimismo el grado del desempeño del trabajo administrativo de la UCV, sede Huaraz, es calificado como “casi bajo” (45%).

Local

Bermudes J. L. (2016). “Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de la toma de decisiones del equipo de trabajo de la oficina de DEVIDA – Tarapoto, 2016” (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto, Perú. La presente tesis tuvo la finalidad de analizar la relación entre un modelo del diseño estructural y la delegación en el tomar decisiones constantes en el grupo laboral en la oficina de DEVIDA - Tarapoto, en el cual se utilizó el diseño no experimental correlacional, donde los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, aplicándose a todos los trabajadores de la oficina, equivalente a 30 trabajadores (población igual a muestra), donde los resultados encontrados en la investigación fueron: el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,410$, el coeficiente de determinación de 0.168, el nivel del diseño organizacional del equipo

de trabajo es “Medio”, resultado indicado por la percepción de los 30 colaboradores que representan el 100% de la muestra y el grado de delegación de la toma de decisiones del equipo de trabajo es “Baja”, donde 26 colaboradla toma de decisiones del equipo de trabajo es “Moderada; en base a éstos resultados se llegó a las siguientes conclusiones: la re laboral del modelo del diseño organizacional y la decisión en el grupo de trabajo en la institución DEVIDA - Tarapoto año 2016, es media significativa positiva; el modelo de diseño organizacional, en la práctica es el sistema Mixto y el grado de delegación de toma de la decisiones en el grupo laboral es adecuadamente moderada.

Rojas J. W. y Lara N. (2017). Evaluación y propuesta de un control interno de créditos para reducir los índices de cartera morosa de la Clínica de Tarapoto, año 2015”. (Tesis de Pregrado). Universidad Científica del Perú. Tarapoto. Los objetivos del trabajo son describir el comportamiento de control interno que tiene una Clínica de la ciudad de Tarapoto, y el comportamiento de los créditos otorgados a los clientes, generando la cartera morosa. La presente investigación se realizó durante los meses de enero a diciembre del año 2015, y se entrevistó a los trabajadores de una Clínica de la ciudad de Tarapoto. Al analizar las actividades de control interno de los créditos de la Clínica de Tarapoto, se pudo constatar que son llevadas de manera inadecuada, esto debido a que se evidencio deficiencias con respecto a las supervisiones, monitoreo, las evaluaciones de riesgos que realiza la clínica, ya que el personal no suele revisar y actualizar los inventarios existentes y productos en stock continuamente y la administración de la empresa no cuenta con un plan de contingencia en caso se suscitan inconveniente, asimismo no se suelen evaluar los cambios que podrían impactar significativamente, además no se evalúan y supervisan todas las actividades de control que se habían llevado a cabo, cabe mencionar que no se realizan las tareas de registro y revisiones de las operaciones y transacciones que se realiza en la clínica. Al estimar los montos de la cartera morosa de la clínica de Tarapoto, se identificó altos montos de cartera morosa, esto debido al constante incremento de los créditos mes tras mes, lo cual significa que existe buena cantidad de dinero que no está entrando a la clínica.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Equipo

Para Hellriegel y Slocum (2009):

Se señala a través de múltiples investigaciones que un equipo laboral es el conjunto reducido de trabajadores que tienen capacidades específicas relacionadas en el cumplimiento de fines específicos cuya labor es común con relaciones laborales conjuntamente adecuadas, donde el aspecto central de interés es el compromiso compartido de sus miembros el lograr un desempeño en forma conjunta; apreciándose el aspecto importante el lograr las metas con la cooperación y comunicación de los demás integrantes del equipo. Se tiene presente que cuando se forma un equipo, los miembros deben desarrollar con rapidez la combinación correcta de competencias por lograr las metas del equipo; también los miembros tienen que ser capaces de influir en la forma de trabajar conjunta en bien de alcanzar las metas.

La definición de equipo Según Dubrin (2008p. 61) es la constitución de un aspecto especial de los grupos constituidos por sus capacidades específicas, adquiriendo compromisos y relaciones con objetivos comunes a labores específicas en determinadas tareas; es decir, los integrantes de un equipo colaboren de manera conjunta actuando de manera eficaz como los atletas de un grupo, donde sus individuos buscan el éxito común.

Diferencias entre los grupos y equipos

Stephen y Timothy (2009 p. 323)

Estos autores determinaron que los equipos de trabajo son grupos específicos, que se diferencian entre sí; donde los grupos de trabajo no tienen necesidades ni la importancia de interrelacionarse durante sus labores institucionales, pero en los equipos de trabajo la labor es colectiva en el cual el centro es el trabajo en conjunto, observándose que el rendimiento es la sumatoria de cada parte de los individuos que lo conforman, es decir no existe una sinergia positiva que genere un grado del rendimiento laboral es mayor que la suma de las aportaciones siendo el resultado de un grado superior.

Equipos efectivos

Según Hellriegel y Slocum (2009).

Para aumentar la efectividad de los equipos, un gerente debe ser capaz de reconocer a los equipos efectivos y a los que no lo son. En pocas palabras, un equipo efectivo tiene las siguientes características centrales de sus integrantes:

- Reconocen la razón de ser del equipo y comparten sus metas,
- Aportan las directrices y los procesos que han establecido.
- Se relacionan libremente entre sí.
- Reciben la ayuda de los demás y se ayudan mutuamente,
- Solucionan el conflicto de forma abierta y constructiva,
- Evalúan los procesos individuales y grupales, mejorando su desarrollo personal y grupo. (p. 198).

Cuando usar equipos

Para Hellriegel y Slocum (2009). Los distintos tipos de metas, problemas y tareas que enfrenta una organización requieren de diversos grados de cooperación entre los individuos y los equipos. Las organizaciones pueden incurrir en costos excesivos si la toma de decisiones individual o en equipo se utiliza de forma incorrecta. En pocas palabras, es probable que la solución de problemas en equipo sea superior a la solución individual cuando:

- La diversidad de información, experiencia y enfoques que se encuentran en los equipos es importante para la tarea a realizar;
- La aceptación de las decisiones tomadas es crucial para la implementación efectiva por parte de los miembros del equipo;
- La participación es importante para reforzar los valores de la representación frente al autoritarismo y demostrar respeto por cada uno de los miembros en todos los procesos del equipo; y
- Los miembros del equipo dependen unos de otros para desempeñar sus puestos. (p. 68)

Tipos de Equipos de Trabajo

Según Hellriegel y Slocum (2009). De los muchos tipos de equipos de trabajo, se consideran seis de los más comunes:

Los equipos funcionales, los equipos de solución de problemas, estos sistemas dinámicos, los grupos especializados a nivel de internet, así como los equipos globales, se pueden encontrar en una sola organización. Es muy posible que un solo empleado pueda trabajar en todos estos equipos en un periodo determinado.

Equipo funcional. - Un equipo de este tipo casi siempre incluye trabajadores con labores semejantes, con la mentalidad de coordinar siempre metas comunes. Los equipos funcionales suelen encontrarse en el interior de las empresas en los departamentos funcionales como el área de marketing, el área de la producción, el área de las finanzas, el área de auditoría, así como el área de recursos humanos, entre otros más.

Equipo de solución de problemas. - Los equipos laborales que cumplen la función de solucionar los problemas en el trabajo está integrado por individuos que cumplen el objetivo específico de plantear alternativas de solución ante problemas de calidad o de costos, razón por la cual tienen autoridad tacita dentro de límites permitidos por la gerencia de la empresa.

Equipos interfuncionales. - Un equipo interfuncional está compuesto por individuos pertenecientes a diversas áreas de trabajo que analizan situaciones problemáticas con la finalidad de identificarlos y plantear alternativas de solución. Estos grupos de labor interfuncionales incluyen a miembros de diversas especialidades o funciones, y se ocupan de problemas que van más allá de las líneas departamentales y funcionales.

Equipos Autodirigidos. - Estos grupos especializados están conformados por individuos interdependientes, facultados por la gerencia a tomar de la mejor forma decisiones adecuadas en bien del trabajo diario direccionándolo a una verdadera efectividad en el rendimiento laboral en conjunto, es decir de un componente mayor

identificable, razón por la cual se debe brindar un servicio adecuado y completo al conjunto de clientes externos.

Equipos virtuales. Cada vez es más frecuente que los equipos funcionales, los equipos de solución de problemas, los interfuncionales y hasta los auto dirigidos operen como equipos virtuales, que está conformado por integrantes, que utilizan diversos medios tecnológicos que se interrelacionan por medio de diversos programas y actividades y que están ubicados en dos más contextos determinados. A diferencia de los equipos que operan sobre todo en contextos de persona a persona y con miembros de la misma organización, los equipos virtuales trabajan sobre todo a larga distancia (desde cualquier lugar), sin horario (en cualquier momento) y, ahora con frecuencia, más allá de las fronteras organizacionales (miembros de dos o más organizaciones).

Equipos globales. Un equipo global está estructurado por individuos de diferentes naciones, razón por la cual están separados no solo por la distancia, sino también por el tiempo, así como por la cultura y el mismo idioma. Los equipos globales pueden operar como cualquier otro de los tipos de equipo que se han analizado: funcional, para solución de problemas, inter funcional, Autodirigidos y virtual. Los equipos globales por lo general realizan una parte significativa de sus tareas en forma de equipos virtuales. (pp. 324-326)

- **Equipos de alto desempeño**

Según Chiavenato (2009). Señala que los equipos alcanzan un excelente desempeño teniendo perfectamente claros los aspectos siguientes:

1. ¿Quiénes somos? Los integrantes son capaces de evaluarse en forma objetiva conociendo e identificando los aspectos de fuerza o virtud, así como el de las debilidades.
2. ¿Dónde estamos?, en este aspecto el grupo su contexto con objetividad.
3. ¿Hacia dónde nos dirigimos? Los integrantes precisan sus metas y la finalidad que desean llegar como el análisis del resultado final.

4. ¿Cómo llegaremos ahí? En base a la definición de las metas, el grupo especializado elabora proyectos con acciones estratégicas.
5. ¿Qué se espera de nosotros?, En este aspecto se denota las obligaciones en base a normas establecidas, con el cual se espera lograr un mayor grado de confiabilidad.
6. ¿Qué apoyo necesitamos? Los integrantes analizan las debilidades en las capacitaciones, así como del propio desarrollo del aprendizaje.
7. ¿Qué tan eficaces somos? El grupo especializado evalúa permanentemente sus habilidades y virtudes que faltan complementar, direccionándolo en la culminación de los objetivos planteados; buscando aspectos referidos a la llamada técnica de benchmarking o evaluación comparativa, con la finalidad de cumplir con las metas del grupo especializado.
8. ¿Qué reconocimiento deseamos? Los integrantes del grupo especializado (equipo) buscan constantemente el reconocer mediante acciones permanentes por medio de agradecimiento, escritos, bonos, reconocimientos y ascensos entre otros más.
9. ¿Quiénes somos? Cuando los integrantes del grupo especializado inician en base al desempeño un nuevo ciclo para ir mejorando durante el proceso de aprendizaje adquirido. (p.294)

- **Tamaño del equipo**

Según Hellriegel y Slocum (2009). “La proporcionalidad efectiva de los integrantes del grupo especializado, está compuesto desde dos integrantes hasta un promedio de 16 integrantes: pero es necesario precisar que los sistemas programáticos en base a software interconectados al net, determinándose en el contexto oportunidades para que integren equipos mayores, siendo 12 integrantes el tamaño mayor, el cual posibilita que cada uno de los integrantes interactúen con facilidad con cada uno de los demás”. (p. 208).

- **Funciones de los miembros del equipo**

Según Hellriegel y Slocum (2009), los deberes y acciones se determinan en base a contextos básicos, direccionados al análisis de las relaciones y de uno

mismo, donde cada miembro tiene la función de desempeñar sus labores al largo de tiempo.

- **Función orientada a las tareas.** Está integrado para facilitar y realizar una comunicación adecuada en la toma de decisiones referidas con la labor encomendada. Estas funciones son:

- Contribuye brindando nuevas ideas o diferentes formas de como plantear una realidad problemática o la finalidad que se quiere alcanzar sugiriendo alternativas de solución, incluyendo las modificaciones del proceso mismo en el uso del equipo;
- Plantear comunicación mediante el cual se logre apreciar mejor las sugerencias o alternativas;
- Dar de manera rápida y formal una adecuada información, adecuada en la solución del problema planteado;
- Comunicar y aclarar la relación existente entre las ideas planteadas y las alternativas de solución propuestas, así como la coordinación permanente entre los miembros del equipo; y
- Analizar el rendimiento de los integrantes del equipo de trabajo en la cual se conceptualizará la misma duda lógica referida a la información y las alternativas de solución planteadas por sus integrantes.

- **Función orientada a las relaciones.** Esta referida a las emociones de los integrantes del equipo y relacionadas a la interacción social, las cuales incluyen:

- Estimular en los individuos la aceptación laboral a través de los elogios, entre otros más;
- Conciliar y conciliar en conflictos y tensiones presentadas en el desarrollo laboral;
- Motivar la interrelación de todos los integrantes de la empresa.
- Formular acuerdos para el buen desarrollo laboral del equipo de trabajo alcanzando la calidad en los procesos laborales en función de las metas trazadas;
- Hacer el seguimiento, asistiendo en forma pasiva o constructiva y prestando servicio como un miembro amistoso.

- **Función orientada a sí mismo.** Está centrada en las necesidades básicas, así como también en las necesidades propias de los integrantes del equipo de trabajo. Esta función incluye:
 - Impedir el ser negativo, empecinado y oponer resistencia en forma irrazonable.
 - Investigar identificando las limitaciones hasta de uno mismo, por ejemplo, vanagloriarse, informar de los logros personales y, en diversas formas, evitar ser colocado en una supuesta posición inferior;
 - Dominar mediante la autoridad, manipulando al equipo en su totalidad o parcialmente a sus integrantes proclamando la superioridad administrativa para recibir las atenciones necesarias o a la vez interrumpir las intervenciones de los demás integrantes; y
 - Prevenir las intervenciones manteniendo cierta distancia con los demás integrantes para poder hacer frente a las interrelaciones negativas al grupo. (p. 209).

Cohesión

Según Hellriegel y Slocum (2009). “La cohesión es el reflejo de la fuerza de la labor constante de los integrantes del equipo de trabajo al integrarse al grupo y al compromiso que demanda el nivel de coordinación con la finalidad planteada por los integrantes del equipo de trabajo ,lo cual determina la unión, siendo esta acción muy importante en los integrantes como un lazo de espontaneidad y de permanencia no solo personal, sino también a nivel del equipo, a partir del cual se logran desarrollar las metas planteadas. (p. 213).

- **Dimensiones del trabajo en equipo**

Según Dubrin (2008), las dimensiones del trabajo en equipo son:

Habilidades. - son capacidades que deben tener los integrantes de un equipo eficiente: Liderazgo, individuales propias, comunicación, participación, opiniones, clima de trabajo agradable, aceptar las críticas de forma positiva.

Propósito común. -Todo equipo se forma para lograr un propósito, por

lo tanto, todos los integrantes del equipo tienen de forma común: Objetivos y metas, acciones precisas, indicadores, solución ante problemas, consecuencias de alternativa, evaluar indicadores, planes alternativos de trabajo.

Normas Internas. - Para que un equipo eficaz se conduzca de manera eficiente debe tener en claro y cumplir las siguientes disposiciones: normas y tareas, método para tomar decisiones, decisiones por consenso, expresan conflictos de forma abierta, conflictos sobre ideas y métodos, no sobre las personas. (p. 61).

1.3.2. Metas

Para Hellriegel y Slocum (2009, p. 207) sostienen que las metas influyen en los resultados individuales, del equipo y de la organización, por eso es claro que la finalidad de los individuos dentro de las organizaciones se relaciona con el mismo fin y el estado emocional de los mismos integrantes del grupo; así mismo las metas planteadas por el grupo especializado cuyos resultados favorables serán el esfuerzo conjunto de todos sus integrantes.

- **Los objetivos o metas**

Según Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012, p. 110), señalan que los fines se determinan según la forma como van dirigidas en las actividades programadas, no solo son la parte final de la planeación, sino que también tiene como finalidad las metas de la empresa, su cohesión a nivel de sus integrantes, las directrices, así como la verificación.

- **Importancia del establecimiento de metas**

Según Hellriegel y Slocum (2009, p.146), sostienen que las razones más importantes para el desarrollo de las metas son:

- Las metas direccionan la conducta, favoreciendo la transparencia al puntualizar el trabajo conjunto y la buena atención en aspectos específicos, reduciéndose la duda al momento de realizar la decisión correcta en la empresa.

- La finalidad presenta los desafíos y las normas que los integrantes de la empresa desarrollaran de manera individual, organizacional y en los equipos de labor continua.
- La meta determina la variedad de acciones, así como la continua relación de uso con los integrantes de la organización.
- Lo que marca la estructuración de las metas forman el inicio en la realización de ellas los diseños organizacionales, lo cual determina la relación de los equipos de trabajo, así como como la determinación de la cadena de mando administrativo y de la misma división laboral.
- Las metas se relacionan directamente con un proceso administrativo.
- La finalidad de las metas es determinan los que los líderes y jefes de mando administrativo consideren lo más sustancial en la estructura de las actividades de planeación y control.

El establecimiento de metas (...) se puede aplicar para motivar a los individuos y a los equipos.

- **Desempeño para alcanzar metas**

Según Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012, p. 318), sostienen que, al momento de analizar el rendimiento laboral, los programas de valoración integran objetivos específicos cuantificables, que son integrados extraordinariamente, donde se considera una buena planeación, de manera precisa, integrando y comprendiendo objetivos cuantificados, así como los aspectos del desempeño gerencial y poder lograr el éxito.

- **Retos de las metas**

Para Hellriegel y Slocum (2009), sostienen que la formulación de las metas es el proceso de establecer, desarrollar, negociar y determinar aspectos que representan un reto para el equipo, por eso los objetivos deben ser claros, definidos, activos y productivos; para que se puedan hacer las cosas a tiempo; así mismo las metas pueden ser implícitas o explícitas, vagas o claras, ser impuestas por uno mismo o por otros. Cualquiera que sea su forma, las metas

sirven para estructurar el tiempo y el esfuerzo de la persona. Dos atributos importantes revisten gran importancia:

- **Dificultad de la meta.** La meta debe ser desafiante. Si es muy fácil, tal vez la persona demore su cumplimiento o la aborde con desgano. Si una meta es muy difícil, quizá no la acepte y, por tanto, no intente cumplirla.
- **Claridad de la meta.** Las metas deben ser claras y específicas para que puedan dirigirse con esfuerzo y eficacia. De esta forma la persona sabrá qué se espera y no tendrá que adivinarlo.

Las metas claras y motivadoras conducen a un mejor desempeño que las vagas o generales. La administración por objetivos (APO, o MBO, por sus siglas en inglés) por eso este sistema utilizado toma la dificultad y la claridad como aspectos primordiales para la motivación personal.... (p. 146-148)

- **Factores que moderan la fuerza de la relación entre metas y desempeño:**

Según Hellriegel y Slocum (2009), los factores son:

- **Habilidad.** La relación de la dificultad de la meta con el desempeño es curvilínea, no rectilínea, por eso el desempeño laboral se va nivelando conforme se aproxima los límites de la persona. Los individuos con una orientación a las metas de aprendizaje creen que tienen la habilidad de adquirir nuevas competencias y dominar nuevas situaciones. Buscan nuevos encargos motivadores que les permita descubrir nuevas formas de hacer las tareas. Aquellos que tienen una orientación a las metas de desempeño creen que su habilidad de completar una tarea es relativamente estable y evitan exponerse a situaciones en que podrían recibir una evaluación negativa.
- **Compromiso con la meta.** El segundo factor, compromiso con la meta, se refiere a la voluntad del individuo por alcanzar una meta, sin tomar en cuenta si alguien más la fija. ¿Cuán comprometido está usted a obtener una calificación alta en esta clase? Es probable que su

compromiso con una meta sea más firme si se aceptó el compromiso en público, si tiene alta necesidad de logros y si se cree capaz de controlar las actividades que contribuirán a alcanzar ese objetivo.

Se observa como la consecuencia de la participación es como un compromiso complejo, siendo un aspecto positivo si los trabajadores participan en su realización, lo que con frecuencia conduce a una sensación de pertenencia. No esperar o no querer intervenir en la fijación del objetivo mitiga la importancia de la participación del empleado en dicho compromiso. Incluso cuando el gerente tiene que asignar metas sin la participación del subalterno, incluirlo favorece que los esfuerzos estén mejor dirigidos y que haya un mejor desempeño. Los premios esperados por alcanzar las metas juegan un papel importante en el grado de compromiso con la meta. Mientras mayor sea la creencia de los empleados de que los premios positivos (incremento de sueldo por méritos, bonos, promociones, oportunidades de realizar trabajos interesantes y otros similares) son contingentes al logro de las metas, mayor será su compromiso con ellas. Estas ideas son parecidas a las del modelo de expectativas de la motivación. De manera similar, si los empleados esperan ser sancionados por no alcanzar las metas, también será mayor la probabilidad de compromiso con la meta. (pp. 150-151).

- **Retroalimentación:** Es un proceso que refuerza el establecimiento de las metas y las respuestas no solo individuales o a nivel de equipo que direccionan el logro del desempeño, como un proceso dinámico, brindando al empleado y a la demás información sobre los resultados y el grado de avance respecto a la meta. La retroalimentación permite comparar las recompensas esperadas con las recibidas. A su vez, esta comparación puede influir en los cambios en el grado de compromiso con la meta.
- **Complejidad de la tarea:** Es un factor moderador y la fuerza de la relación entre las metas y el desempeño. Observándose que cuando son tareas simples (por ejemplo, contestar las llamadas telefónicas en el centro de reservaciones del Marriott), el esfuerzo estimulado por

metas motivadoras que conducen de manera directa a una mejor labor administrativa en las tareas asignadas. En el caso de tareas más complejas (como estudiar para obtener una buena calificación), el esfuerzo no conduce de manera directa a un desempeño efectivo. El individuo debe decidir también dónde y cómo realizar el esfuerzo.

- **Mediadores de las metas**

Según Hellriegel y Slocum (2009).

Supongamos que una persona tiene metas que lo ponen a prueba y que los factores moderadores apoyan el logro de dichas metas. ¿Cómo afectan el desempeño los cuatro componentes: dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia?

En este contexto la dirección de la atención analiza la conducta en las actividades, teniendo como objetivo el cumplimiento de la meta, logrando que el individuo no se encamine hacia actividades que no tienen nada que ver con las metas, es decir, mientras mayor sea el reto, mayor será el esfuerzo; por eso la persistencia está referida a la disposición a trabajar en la tarea por un largo periodo hasta que se alcanzan los resultados. (p.151)

- **Desempeño y metas**

Para Hellriegel y Slocum (2009), afirman sobre cuando el desempeño es alto cuando se ha trazado metas motivadoras; asimismo están presentes los moderadores como la habilidad, el compromiso con la meta y la complejidad de la tarea; así como también funcionan los mediadores como la dirección, el esfuerzo, la persistencia y la estrategia de la tarea” (p.152)

- **Efecto del establecimiento de metas**

Según Hellriegel y Slocum (2009). “La fijación de las metas, es un factor que motiva a los integrantes de una organización, logrando un alto desempeño por muchas razones; en primer lugar, metas difíciles pero alcanzables, impulsan a los trabajadores a concentrarse en el logro de las metas; en segundo lugar, las metas difíciles motivan a los trabajadores a laborar con mucho más esfuerzo para alcanzarlas” (p. 154).

- **Limitaciones del establecimiento de metas**

Para Hellriegel y Slocum (2009). Al respecto manifiesta lo siguiente:

El establecimiento de metas demuestra el aumento del desempeño en los diversos ambientes donde se desarrolla, donde la persona debe estar consciente de tres limitaciones siendo el primer caso referido, cuando los trabajadores carecen de habilidades y destrezas que son necesarias para desarrollarse en un alto nivel, como la fijación de metas, asimismo se asigna a los trabajadores la meta programada, entonces para vencer esta limitación, los trabajadores de nuevo ingreso deben asistir a las sesiones de capacitación donde se enseña a procesar las peticiones y quejas, constituyendo la lealtad del consumidor y estableciendo las relaciones con los talleres. El segundo factor es cuando a los trabajadores se les asigna tareas complicadas cuyas realizaciones referidas al aprendizaje, considerándose más tiempo al establecimiento de las metas: en estos casos, el buen desempeño requiere que los empleados puedan tener toda su atención en las tareas dadas, influenciados por aspectos secundarios; el tercer factor está referido al sistema del establecimiento de metas, tratando de corregir una conducta equivocada. (p.155)

- **Estándares de metas**

Según Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012, p.600).

Según las nuevas tendencias de las organizaciones que establecen todo el sistema de metas cualitativas y cuantitativas que son fáciles de verificar en los diferentes niveles administrativos, donde el empleo y las muestras verificables son importantes, razón por la cual se considera sustancial su disminución, donde las jefaturas y gerencias encuentran los diferentes sistemas operacionales, así como el rendimiento laboral, pudiendo conceptualizar las metas establecidas, así mismo la reflexión, pudiendo utilizar como estándares del desempeño..

- **Ventajas de la evaluación de las metas**

Según Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012).

Según los investigadores, sostienen que las ventajas de evaluar los logros de los objetivos son por su concepción las mismas que las de la APO: ambas son parte del mismo proceso, básicas para la administración eficaz y al mismo tiempo se convierten en los medios para mejorar la calidad de la organización. Se observa que, en el área de la evaluación, como ventajas especiales e importantes; siendo la evaluación del desempeño con base en los objetivos cuantificables, teniendo la gran ventaja de ser operacional. Se aprecia en este aspecto que las evaluaciones no son diferentes de las tareas que los gerentes realizan, pues son una revisión de lo que en realidad se realiza a nivel de los administradores.(p. 322)

- **Desventajas de evaluar las metas**

Según Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012).

Existen ciertas desventajas, siendo una de ellas perfectamente posibles que los trabajadores cumplan o no con las metas, apreciándose a menudo la función en el desempeño: donde la aceptación de un nuevo producto podría rebasar las expectativas y su éxito, pudiendo parecer excepcionalmente bueno, aunque la calidad del programa de marketing y su instrumentación pudieron ser en realidad deficientes; o una cancelación repentina de un contrato militar importante, pudiera parecer el récord de un gerente de división insatisfactorio. Asimismo la importancia excesiva del volumen de producción y no dar la atención debida a la calidad del producto o del servicio. (p. 324)

- **Dimensiones del compromiso con las metas**

Según Hellriegel y Slocum (2009), las dimensiones son:

- **Metas establecidas por los trabajadores.** Se plantea la probabilidad de existir un compromiso positivo con la meta planteada de los trabajadores deban participar en el establecimiento de ésta, el cual ocasiona un sentimiento de posesión; para ello se pueden evaluar los

siguientes aspectos: Esfuerzo para cumplir las metas, replanteamiento de metas, satisfacción por cumplir metas, ponerme la “camiseta de la institución, trabajo extra por alcanzar las metas.

- **Metas establecidas por otros.**- cuando un gerente tiene que asignar metas sin la participación de los empleados, obtiene como resultado que los esfuerzos estén más enfocados y un mejor desempeño que cuando no hay metas establecidas o cuando tan sólo se señala que el individuo debe “realizar su mejor esfuerzo”; para ello se pueden evaluar los siguientes aspectos: Comprometido con las metas, esfuerzo para cumplir con las metas, metas realistas, abandono de las metas, satisfacción por cumplir metas, abandonar metas, cambio de gerencia o área (p. 168).

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre el trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017?
- ¿Cuál es el nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017?

1.5 Justificación del estudio

El principal problema que presenta la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín es que no se están alcanzando las metas y que el trabajo en equipo no es de lo mejor ya que ambas variables son de mucha importancia para la institución, para desarrollar de manera eficiente el trabajo, en beneficio del desarrollo económico de la provincia, principalmente de la ciudad de Tarapoto.

Es por ello que se pretende conocer más a fondo ambas variables para poder tomar medidas correctivas eficaces para solucionar el problema y de esta manera recuperar la velocidad de crecimiento económico que se tenían en años anteriores, mejorando también la imagen institucional y reforzar la autoconfianza de los trabajadores.

Justificación Social

Actualmente la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín está interesado en lograr sus metas del área, éstas metas se reflejan en el nivel de inversión en fomentar la inversión privada y apoyo a los empresarios actuales y potenciales, que en la práctica significa que la población sanmartinense tenga mayor empleo, ya que les permitirá crecer como empresarios y desarrollarse como personas, todo ello mejora su calidad de vida, cumpliendo de esta manera con su rol social y económico que tiene la Municipalidad.

Justificación Práctica

La investigación realizada es conveniente ya que su desarrollo y ejecución coadyuvara a la organización a determinar en qué aspectos del trabajo en equipo de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín está débil, está flaqueando, si cree conveniente las principales autoridades de la Comuna Tarapotina lo refuercen, esto permitiría potenciar ésta área que redundaría en lograr, de la mejor manera, el cumplimiento de las metas institucionales, también sabremos si el trabajo en equipo, que actualmente se viene desempeñando, es eficiente o no y si está relacionado o no con el cumplimiento de las metas en la Gerencia.

Justificación Teórica

La presente investigación contribuirá de manera teórica a enriquecer las corrientes existentes respecto a las variables de estudio permitiendo fortalecer las hipótesis planteadas y que servirán de referente para su aplicación, conocimiento o perfeccionamiento en la gestión administrativa moderna tomando en cuenta criterios y dimensiones que evidencian su funcionalidad en las instituciones y empresas. El trabajo en equipo dentro de la organización cumple un papel significativo, por cuanto de ella depende, que cada uno de las

áreas se desarrolle de manera eficiente y al mismo tiempo controlado la ejecución de las metas es por ello que esta tesis se desarrolla con el propósito de mejorar cada actividad del colaborador en bien de mantener un acertado cumplimiento de las metas y el trabajo en equipo.

Justificación Metodológica

Para medir cada una de las variables en estudio estamos proponiendo un conjunto de dimensiones con sus respectivos indicadores, tanto para trabajo en equipo como para la medición de las metas, también estamos proponiendo una metodología con sus respectivas técnicas e instrumentos de medición, para ello estamos haciendo uso de teorías coherentes de diversos autores que más se adaptan a la realidad de la medición de las variables pero aplicadas a una institución pública como la Municipalidad Provincial de San Martín, y también esta teoría nos ha permitido plantear de manera adecuada los problemas así como las hipótesis.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación entre la eficacia del trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017.

Ho: No existe relación entre la eficacia del trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017

Hipótesis secundarias

H1. La eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, es ni eficaz ni ineficaz.

H2: El nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, es medio.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar si existe relación entre la eficacia del trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017.

Objetivos específicos

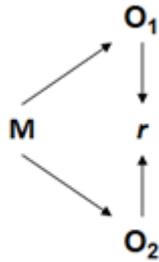
- a.** Determinar la eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017.
- b.** Determinar el nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Este trabajo de investigación presenta un diseño correlacional pues examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

V1 = Trabajo en equipo

V2 = Compromiso con las Metas

r = Relación entre las variables de estudio.

2.2. Variables, Operacionalización

Variables

- Variable 1: Trabajo en equipo
- Variable 2: Compromiso con las Metas

Operacionalización de variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo en equipo	Según Dubrin (2008, p.61): señala que un equipo laboral es un tipo especial de grupo, que están integrados por la habilidades que se complementan y desarrollan, mediante un compromiso en relación con la finalidad del rendimiento laboral adecuado y óptimo.	El trabajo en equipo busca lograr objetivos y metas de manera conjunta, para ello los integrantes rotativamente eligen un líder, se plantea objetivos, normas, tareas, acciones, indicadores, comunicación, participación, saben escuchar, toman decisiones, buscan alternativas de solución a problemas, analizan, evalúan, planean, buen clima de trabajo, aceptan críticas de manera positiva, presentan sus ideas libremente así sean diferentes de otros miembros, discuten sus diferencias y tienen manejo de conflictos de manera interna, y todo de manera conjunta.	Habilidades	Liderazgo Individuales propias Comunicación Participación Opiniones Clima de trabajo agradable Aceptar las críticas de forma positiva.	Nominal
			Propósito común	Objetivos y metas Acciones precisas Indicadores Solución ante problemas. Consecuencias de alternativa Evaluar Indicadores Planes alternativos de trabajo.	
			Normas Internas	Normas y tareas Método para tomar decisiones. Decisiones por consenso. Expresan conflictos de forma abierta Conflictos sobre ideas y métodos, no sobre las personas.	
Compromiso con las Metas	Para Hellriegel y Slocum (2009). Se refiere a la determinación del individuo a alcanzar una meta, sin importar si ésta fue establecida por él mismo o por otra persona (p.167).	Las metas es la cuantificación de los objetivos que alcanzan los equipos de trabajo como parte de sus compromisos, logrando con ello la satisfacción personal y de equipo, anteponiendo otros aspectos del trabajo; Las metas pueden ser determinadas por ellos mismos o por otras personas.	Metas establecidas por los trabajado-res	Esfuerzo para cumplir las metas Replanteamiento de metas Satisfacción por cumplir metas Ponerme la "Camiseta de la institución Trabajo extra por alcanzas las metas	Nominal
			Metas establecidas por otros	Comprometido con las metas Esfuerzo para cumplir con las metas Metas realistas Abandono de las metas Satisfacción por cumplir metas Abandonar metas Cambio de gerencia o área.	

2.3. Población y muestra

Población

La población para el presente trabajo de investigación científica está compuesta por 20 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Departamento de San Martín.

Muestra

Dado que la población es relativamente pequeña, la muestra será igual a la población, es decir 20 Trabajadores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la presente investigación se presentan en la siguiente tabla:

TÉCNICA	INSTRUMENTO	ALCANCE	INFORMANTE
Encuesta	Cuestionario 20 items	Se recopila información para medir la variable Trabajo en equipo	Todos los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín.
Encuesta	Cuestionario 10 items	Se recopila información para medir la variable Compromiso con las metas.	Todos los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Evaluación del cuestionario Trabajo en equipo

- **Si la suma total se encuentra entre 20 y 40.** Parece que la percepción que tienes sobre la eficacia del trabajo de tu equipo es muy negativa. Procura analizar cuál puede ser la causa: ¿desmotivación del líder, o de los otros miembros?, ¿ausencia de objetivos comunes?
- **Si la suma total se encuentra entre 41 y 60.** Estás bastante satisfecho de la eficacia del trabajo de tu equipo. Quizás sólo os falta pulir algunos aspectos concretos de la actividad cotidiana del equipo.

- **Si la suma total se encuentra entre 61 y 80.** Enhorabuena, la eficacia de tu equipo es realmente excepcional. Pero, ¿siempre es así o sólo ocurre en determinadas situaciones que suponen un reto para el equipo? Y, ¿quién es el principal artífice de este éxito?

Nivel de Trabajo en equipo y sus respectivos rangos

TRABAJO EN EQUIPO	PUNTAJE
Ineficaz	20 a 40
Ni eficaz ni ineficaz	41 a 60
Eficaz	61 a 80

Evaluación del cuestionario Compromiso con las metas.

Mientras más alto sea su marcador, mayor será su compromiso para alcanzar la meta en el trabajo en equipo.

Nivel de Compromiso con las metas y sus respectivos rangos

Compromiso con las metas	Puntaje
Bajo	10 a 23
Medio	24 a 37
Alto	38 a 50

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

La validación se llevó a cabo mediante la firma de tres expertos en Gestión Pública, principalmente en desarrollo y gestión de Personal, los mismos que evaluaron las preguntas, asegurándose que midan los objetivos y se adecuen a las necesidades de la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba del Alfa de Cronbach, para ello se les aplicó el estadístico a los dos instrumentos de medición de las variables.

Alfa de Cronbach para el cuestionario trabajo en equipo = 0.855

Alfa de Cronbach para el cuestionario compromiso con las metas = 0.83. Ver desarrollo en anexo 06.

2.5. Métodos de análisis de datos

Después de aplicar los instrumentos se procesó la información en Excel y se transfirió a SPSS Vs. 23 y se realizó el análisis de datos mediante tablas de frecuencia y gráficos y se presentaron los niveles de cada variable con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

Tablas de frecuencia: la información presentada fue desagregada en niveles, frecuencias y porcentajes para ambas variables.

Gráficos: Cada tabla se presentó en gráficos de barra de forma simple y rápida para una observación más práctica de las características de los datos de cada una de las variables.

Para la contrastación de la hipótesis

Para determinar si existe relación entre el trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, se aplicó la prueba del coeficiente de correlación lineal de Pearson.

Luego de haber calculado los niveles de cada una de las variables por separado, los puntajes de cada variable se relacionaron mediante la prueba estadística de Pearson, como ya se mencionó línea arriba, en el software SPSS Vs. 23 encontrándose el coeficiente de correlación lineal de Pearson

que indica la existencia de una relación positiva fuerte entre las variables, también se encontró el coeficiente de determinación elevado al cuadrado que nos explica el % de influenciado que tiene la variable trabajo en equipo con respecto al compromiso con las metas, contrastando de esta manera la hipótesis general de la presente investigación.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos planteados en base a los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos

Para la realización del presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta las siguientes consideraciones:

Confidencialidad de toda la información recopilada a través de las encuestas, esto sólo nivel de individualización de los datos, pues los datos se presentarán luego de manera general

Obtención previa de permisos y coordinaciones necesarias con los responsables de la Institución donde se recogerá la información motivo de estudio de la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017.

Tabla 01: Eficacia del trabajo en equipo.

Trabajo en equipo Nivel	Puntaje Rango	Número Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	20 a 40	0	0%
Ni eficaz ni ineficaz	41 a 60	20	100%
Eficaz	61 a 80	0	0%
TOTAL		20	100%

Fuente: base de datos elaborado por el autor

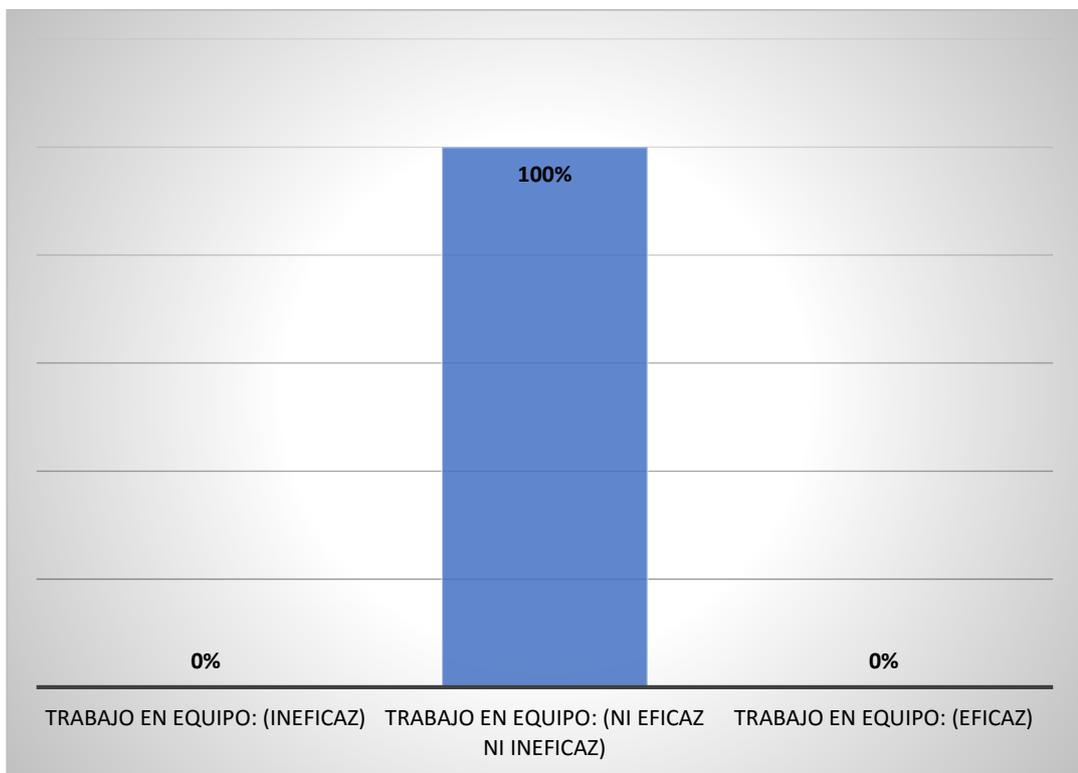


Gráfico 01: Eficacia del equipo de trabajo (%).

Fuente: Elaboración propia, en base a tabla 01.

Tabla 02: Frecuencia de trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 42,0	1	5,0	5,0	5,0
43,0	4	20,0	20,0	25,0
44,0	3	15,0	15,0	40,0
45,0	2	10,0	10,0	50,0
46,0	3	15,0	15,0	65,0
47,0	1	5,0	5,0	70,0
48,0	2	10,0	10,0	80,0
49,0	1	5,0	5,0	85,0
50,0	1	5,0	5,0	90,0
52,0	1	5,0	5,0	95,0
55,0	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: base de datos elaborado por el autor. SPSS vs. 23

Tabla 03: Estadísticos del trabajo en equipo

	Trabajo en equipo	Eficacia
N Válido	20	
Perdidos	0	
Media	46,150	Ni eficaz ni ineficaz
Mediana	45,500	Ni eficaz ni ineficaz
Moda	43,0	Ni eficaz ni ineficaz
Desviación estándar	3,3760	
Varianza	11,397	

Fuente: Elaborado por el autor. SPSS vs. 23

Interpretación:

En las tablas 01, 02, 03 y gráfico 01, muestran los resultados de la medición de la variable trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de San Martín. El puntaje de cada una de las encuestas muestra que están entre los 41 a 55 puntos el 100% de los encuestados, esto significa que si están entre el rango de 41 a 60 puntos, entonces la eficacia del

trabajo en equipo “No es ni eficaz ni ineficaz”, podríamos decir que está en un nivel medio; esto coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 43.00, 44.50 y 46.150 puntos.

3.2. Nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017.

Tabla 04: Nivel de compromiso con las metas.

Compromiso con las metas Nivel	Puntaje Rango	Número Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10 a 23	0	0%
Medio	24 a 37	12	60%
Alto	38 a 50	8	40%
TOTAL		20	100%

Fuente: base de datos elaborado por el autor

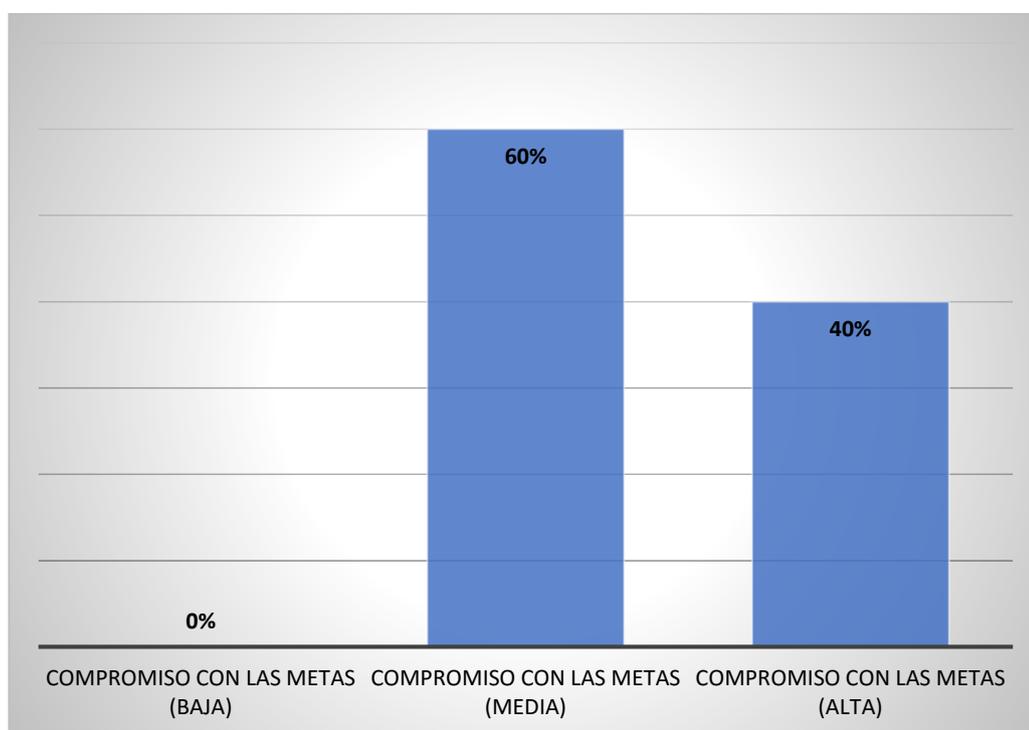


Gráfico 02: Nivel de compromiso con las metas (%).

Fuente: Elaboración propia, en base a tabla 04.

Tabla 05: Frecuencia del compromiso con las metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 31,0	1	5,0	5,0	5,0
32,0	3	15,0	15,0	20,0
33,0	1	5,0	5,0	25,0
35,0	2	10,0	10,0	35,0
36,0	1	5,0	5,0	40,0
37,0	4	20,0	20,0	60,0
38,0	1	5,0	5,0	65,0
39,0	3	15,0	15,0	80,0
41,0	1	5,0	5,0	85,0
43,0	1	5,0	5,0	90,0
44,0	1	5,0	5,0	95,0
47,0	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: base de datos elaborado por el autor. SPSS vs. 23

Tabla 06: Estadísticos de compromiso con las metas

	Compromiso con las metas	Nivel
N Válido	20	
Perdidos	0	
Media	37,200	Medio
Mediana	37,000	Medio
Moda	37,0	Medio
Desviación estándar	4,2871	
Varianza	18,379	

Fuente: Elaborado por el autor. SPSS vs. 23

Interpretación:

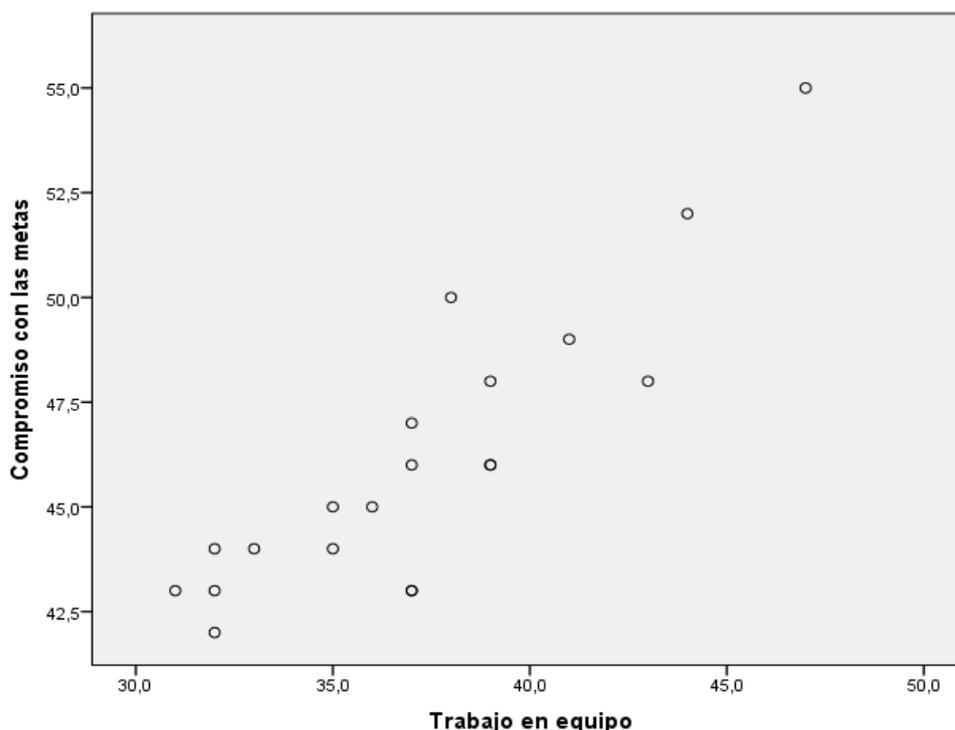
En las tablas 04, 05, 06 y gráfico 02, muestran los resultados de la medición de la variable Compromiso con las metas por parte de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de San Martín. El puntaje de la mayor cantidad de cuestionarios muestra que están

entre 31 a 37 puntos que equivale al 60% de los encuestados, esto significa que, si están entre el rango de 25 a 37 puntos, entonces están en el nivel medio de compromiso con las metas; esto coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 37 puntos; los otros 8 cuestionarios (40%), de los veinte que son en total, están entre 38 y 44 puntos que equivale al nivel alto de compromiso con las metas.

3.3. Relación entre el trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson; los puntajes obtenidos para ambas variables permiten aplicar de manera adecuada esta medida estadística como podremos ver en el gráfico siguiente:

Gráfico 03: Gráfico de Dispersión entre las Variables: Trabajo en equipo y compromiso con las metas.



Fuente: Base de datos elaborado por el autor.

Interpretación: Al observar el gráfico de dispersión entre las variables trabajo en equipo y compromiso con las metas, apreciándose que los puntos correlacionados se aproximan medianamente a la línea, lo que hace deducir que el modelo es lineal y por lo tanto la correlación de Pearson se pueda ajustar a los datos obtenidos.

Tabla 07: Correlaciones entre las variables

		TRABAJO EN EQUIPO	COMPROMISO CON LAS METAS
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,878**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Compromiso con las metas	Correlación de Pearson	,878**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: base de datos elaborado por el autor

Tabla 08: Resultados de La Correlación de Pearson

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación	0.878
Coefficiente de determinación R ²	0.771
R ² ajustado	0.758
Error típico	1.6612
Observaciones	20

FUENTE: Base de datos, SPSS vs 23.

Interpretación: En las tablas 07 y 08, se presenta el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,878$ lo que señala la existencia de una relación positiva fuerte entre las variables, podemos concluir y dar respuesta a la **hipótesis planteada** que: existe relación significativa positiva entre el Trabajo en equipo y compromiso con las metas de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2017. Además

si observamos el coeficiente de determinación elevado al cuadrado (0.771), nos explica que aproximadamente el 77.1% del compromiso con las metas se ve influenciado por el trabajo en equipo.

Tabla 09: Análisis de Varianza del Modelo

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	166,878	166,878	60,474	,000 ^b
Residuos	18	49,672	2,760		
Total	19	216,550			

a. Variable dependiente: Compromiso con las metas

b. Predictores: (Constante), Trabajo en equipo

Fuente: Base de datos, SPSS vs. 23

Interpretación: Debido que el valor crítico de F (0.000) es menor a la probabilidad de cometer error (0.05), podemos concluir que el modelo lineal se ajusta a nuestros datos, es decir al 95% de confianza, existe relación entre las variables.

Tabla 10: Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	20,434	3,328		6,141	,000
Trabajo en equipo	,691	,089	,878	7,776	,000

a. Variable dependiente: Compromiso con las metas

Fuente: base de datos elaborado por el autor, SPSS vs. 23.

Interpretación:

De la tabla 10, se obtiene los valores de $y = a + bx$ para construir el modelo de regresión lineal, en donde $B = 20.434$ que es igual a la constante “a” de la línea recta del modelo y el valor del trabajo en equipo es 0.691 que es igual al valor “b” de la línea recta del modelo, entonces:

$y = 20.434 + 0.691x$; esto significa que por cada valor que asuma la variable Trabajo en equipo (X) se incrementara el compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín.

IV. DISCUSIÓN

Para determinar la relación entre el trabajo en equipo y compromiso con las metas, se eligió el modelo lineal de Pearson, cuya correlación se puede observar en las tablas 07 y 08, donde $r = 0.878$ lo que indica que existe una muy fuerte correlación positiva entre ambas variables. El coeficiente de determinación es 0.771, esto nos explica que aproximadamente el 77.1% del compromiso con las metas se ve influenciado por el trabajo en equipo.; su valor crítico de F (0.000) es menor a la probabilidad de cometer error (0.05). Según los resultados obtenidos, se concluye que el modelo lineal se ajusta a nuestros datos, es decir al 95% de confianza, existe la seguridad de la relación existente entre las variables **Trabajo en Equipo** y la variable Compromiso con las metas. Este estudio concuerda con las investigaciones de Einer A. J. y Luis B. R. (2017). En su tesis: “Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016”. En la que concluye que el trabajo en equipo del personal administrativo de esta universidad tiene una correlación significativa con el desempeño laboral expresado en la interacción, colaboración, experiencia, manejo de información y coordinación de actividades. También coincide con Aguilar H.H. (2016). En su tesis titulada: “Trabajo en equipo y clima organizacional”. Se determina que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, porque favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes. Los elementos que intervienen en la relación con el clima laboral son, la comunicación, el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de cohesión con el grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo. Los aspectos propicios para desarrollar un clima laboral positivo son, el grado de confianza que los colaboradores tengan sobre su líder, capacitaciones constantes sobre la realización de su trabajo para el perfeccionamiento del mismo y la comunicación fluida de arriba hacia abajo. El trabajo también concuerda con las teorías de Hellriegel y Slocum (2009). “Las metas influyen en los resultados individuales, de equipo y organizacionales. Es claro que las metas de los trabajadores y de la organización influyen en las metas y el comportamiento del equipo y en la búsqueda de los fines y de las metas planteadas por el equipo, siendo los resultados deseados para el equipo como conjunto, no sólo las de sus miembros individuales” (p. 207).

Para la variable trabajo en equipo, utilizando los resultados obtenidos que se muestran en las tablas 01, 02, 03 y gráfico 01 del presente trabajo de investigación y con el cuestionario aplicado a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, se ha determinado el puntaje de cada una de las encuestas, las mismas que muestran que están entre los 41 a 55 puntos al 100% de los encuestados, esto significa que si están entre el rango de 41 a 60 puntos, se determina la eficacia del trabajo en equipo en el siguiente rango “No es ni eficaz ni ineficaz”, por lo que esta variable se encuentra en un nivel medio, Esta situación coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 43.00, 44.50 y 46.150 puntos. Este resultado obtenido concuerda con Espinoza D. J. (2015). “Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Fuerza de ventas de Tadoo Adventure GEAR, Perú 2015”. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco. Perú, en donde concluye que el trabajo en equipo se manifiesta de manera parcial y no en su totalidad, es decir que la cooperación entre los miembros del equipo es limitada y solo algunas veces procura conseguir propósitos comunes, lo cual termina enmarcando las acciones en el término medio de su potencial, limitando las actividades que los integrantes podrían ejecutar para alcanzar los objetivos del equipo. Ahora Según Hellriegel y Slocum (2009). “La cohesión señala la fuerza del emocional de los integrantes de permanecer en el grupo y de su deseo de integrarse. El grado de compatibilidad entre las metas del grupo y las de sus participantes individuales influye en la cohesión. Miembros con fuerte deseo de permanecer en el grupo y que aceptan en forma personal sus metas forman equipos de alta cohesión”. (p. 213). Esto al parecer según los resultados no está sucediendo en su plenitud en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Finalmente, la variable compromiso con las metas del equipo de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, los resultados obtenidos que se muestran en las tablas 04, 05, 06 y gráfico 02, los resultados de la medición de la variable. El puntaje de la mayor cantidad de cuestionarios muestra que están entre 31 a 37 puntos que equivale al 60% de los encuestados, esto significa que si están entre el rango de 25 a 37 puntos, entonces están en el nivel medio de compromiso con las metas; esto coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 37 puntos; los otros 8 cuestionarios (40%), de los veinte que son en total, están entre 38 y 44 puntos que equivale al nivel alto de compromiso con las metas.

Según Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012), al evaluar el desempeño, los sistemas de evaluación que consideran objetivos cuantificables preestablecidos tienen un valor extraordinario. Dada una planeación consistente, integrada y comprendida diseñada para lograr objetivos cuantificados, quizá los mejores criterios de desempeño gerencial se relacionen con la capacidad de establecer metas de manera inteligente, planear los programas que ayuden a realizarlas y tener éxito al alcanzarlas. (p. 318); según Hellriegel y Slocum (2009). “Es probable que el desempeño sea alto cuando: 1) se han fijado metas motivadoras, 2) están presentes los moderadores (habilidad, compromiso con la meta y complejidad de la tarea) y 3) funcionan los mediadores (dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia de la tarea)” (p.152), también para Hellriegel y Slocum (2009). El efecto de la participación en el compromiso con la meta es complejo. Lo más probable es que éste sea positivo si los empleados participan en su establecimiento, lo que con frecuencia conduce a una sensación de pertenencia. No esperar o no querer intervenir en la fijación del objetivo mitiga la importancia de la participación del empleado en dicho compromiso. Al parecer esto es lo que está pasando en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial en estudio a la vista de los resultados, ya que las metas generalmente son establecidas por las autoridades con muy poca participación de los trabajadores integrantes de la gerencia en mención.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La relación entre el Trabajo en Equipo y Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017, tiene una correlación muy fuerte y positiva entre ambas variables (Pearson $r = 0.878$); con un Sig. (Bilateral) igual a 0.000 que es menor a la probabilidad de cometer error (0.05), el coeficiente de determinación es 0.771, esto explica que el compromiso con las metas es influenciado por el trabajo en equipo en un 77.1%.
- 5.2. El nivel de la eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, es medio (No es ni eficaz ni ineficaz), dado que el 100% de los encuestados (20 trabajadores) obtuvieron puntajes en el rango de 41 a 55 puntos; esto coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 43.00, 44.50 y 46.150 puntos respectivamente.
- 5.3. El nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, es medio, esto debido a que el 60% de los encuestados (12) obtuvieron puntajes en el rango de 25 a 37 puntos, seguido del 40% (8) de los otros encuestados que están entre el rango de 38 y 44 puntos que equivale al nivel alto de compromiso con las metas.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Para fortalecer la correlación e influencia entre el trabajo en equipo y el compromiso con las metas es necesario que el alcalde, el gerente de Planificación y Presupuesto y el Gerente de Desarrollo Económico de la municipalidad Provincial de San Martín, fomenten la participación activa en la formulación de las metas institucionales y principalmente de la de la gerencia de Desarrollo Económico ya que esto fortalecerá el compromiso en cumplirlas a cabalidad con eficacia y eficiencia.
- 6.2. Se recomienda al gerente del área, para elevar el nivel de la eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, de medio (No es ni eficaz ni ineficaz), a eficaz (alto) es necesario fomentar la confianza, motivación y liderazgo entre los integrantes, mediante talleres y actividades de integración, también es necesario que las decisiones se tomen en consenso.
- 6.3. Para elevar el nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, de medio a alto es necesario que el Gerente del área en conjunto con los trabajadores planteen metas realistas, alcanzables y cuando los trabajadores realizan trabajos extras y sobretiempos es necesario que sean compensados de alguna manera como por ejemplo darles permiso en el trabajo, también es necesario los reconocimientos en público y privado.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, W. (2014). “Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación: Guía del Aprendizaje”. Trujillo. Perú: Universidad César Vallejo.
- Aguilar H. H. (2016) "Trabajo en equipo y clima organizacional" (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. México. Recuperado de: recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016.
- Alarcón, R. (2008). “Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento”. Universidad Ricardo Palma. Lima Perú: Editorial Universitaria.
- Amoros, E (2006). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. España: Editorial EUMED.
- Armstrong, M. (2005). Gerencia de Recursos Humanos. Colombia: Editorial Legis. Santafé de Bogotá.
- Bermudes J. L. (2016). “Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones del equipo de trabajo de la oficina de DEVIDA – Tarapoto, 2016” (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto, Perú. Recuperado de: repositorio.ucv.edu.pe
- Chiavenato I. (2009). Comportamiento Organizacional. Segunda Edición. México, D.F.: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.
- Daft R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional. Décima edición. México: Cengage Learning Editores, S.A
- Davis, K (2006). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Editorial Mc Graw Hill,
- Dubrin, A J. (2008). Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo. Novena edición. México: Pearson Educación.
- Einer A. J. y Luis B. R. (2017). En su tesis: “Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016” (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo, sede Huaraz. Recuperado de: repositorio.unasam.edu.pe/handle

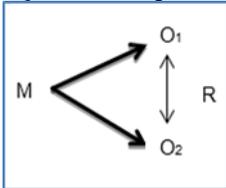
- Espinoza D. J. (2015). "Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Fuerza de ventas de Tatio Adventure GEAR, Perú 2015". (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco. Perú. Recuperado de: coachingcusco.com.
- Evans, J. y Lindsay. (2005). Administración y control de la calidad. México: Editorial Thomson.
- González K. M. (2015) "Trabajo en equipo y Satisfacción Laboral" (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. México. Recuperado de: recursosbiblio.url.edu.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. México: Editorial: THOMSON.
- Ivancevich J. (2006). Comportamiento Organizacional. Edil. Mc Graw Hill.
- Jaya A. (2015). Análisis de las políticas educativas del Ministerio de Educación en relación con las metas establecidas por el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017". (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Recuperado de: repositorio.uasb.edu.ec.
- López J. (2005). Gestión Por Competencias. España: Edit. Prentice Hall.
- Ríos R. (2014) en su tesis: El Trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019, San Martín de Porres Velásquez. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de: tesis.pucp.edu.pe
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional Decimotercera edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Rojas J. W. y Lara N. (2017). Evaluación y propuesta de un control interno de créditos para reducir los índices de cartera morosa de la Clínica de Tarapoto, año 2015". (Tesis de Pregrado). Universidad Científica del Perú. Tarapoto. Recuperado de: renati.sunedu.gob.pe.
- Stephen R. (2005). Comportamiento Organizacional. México: Edil. Prentice Hall.
- Stephen R. y Timothy J. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. México: PEARSON EDUCACIÓN
- Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012). Administración. (14 ava edición) McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. México.

Yamujar R. (2013). “Metas de Inflación e Intervenciones Cambiarias” (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: tesis.pucp.edu.pe

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: " Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017"

Problema	Hipótesis	Objetivo general	Variables	Diseño Experimental	Escala de medición
<p>Problema general ¿Existe relación entre la eficacia del trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017?</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación entre la eficacia del trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017. Ho: No existe relación entre la eficacia del trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017</p> <p>Hipótesis específicas H1. La eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017, es moderada. H2: El nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017, moderado.</p>	<p>Objetivo general. Determinar si existe relación entre la eficacia del trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017. Determinar el nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017.</p>	<p>Variable 1: Trabajo en equipo</p> <p>Variable 2: Compromiso con las metas</p> <p>Población: Estará compuesta por 20 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017.</p> <p>Muestra: Es la misma que la población.</p>	<p>Descriptiva y correlacional, el esquema es el siguiente:</p>  <p>Donde: M = Muestra. O₁ = Trabajo en equipo O₂ = Compromiso con las metas r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Para las dos variables será NOMINAL</p>

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Responde a cada cuestión utilizando estos valores:

- 1 = Nunca
- 2 = Algunas veces
- 3 = Bastantes veces
- 4 = Siempre

Cuestiones	1	2	3	4
1. Hay un líder aceptado por todos.				
2. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.				
3. El líder ha establecido normas y tareas claras para todos.				
4. Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos y metas.				
5. Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.				
6. Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas.				
7. El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los de la gerencia.				
8. La comunicación es clara, fluida y precisa				
9. Se escuchan las opiniones de todos.				
10. Se ha acordado un método para tomar decisiones.				
11. Las decisiones se toman por consenso.				
12. Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.				
13. Se generan alternativas de solución ante los problemas.				
14. Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.				
15. Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.				
16. Se desarrollan planes alternativos de trabajo.				
17. El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos y metas del equipo.				
18. Las personas del equipo aceptan las críticas de forma positiva.				
19. Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.				
20. Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.				

Evaluación

- **Si la suma total se encuentra entre 20 y 40.** Parece que la percepción que tienes sobre la eficacia del trabajo de tu equipo es muy negativa. Procura analizar cuál puede ser la causa: ¿desmotivación del líder, o de los otros miembros?, ¿ausencia de objetivos comunes?
- **Si la suma total se encuentra entre 41 y 60.** Estás bastante satisfecho de la eficacia del trabajo de tu equipo. Quizás sólo os falta pulir algunos aspectos concretos de la actividad cotidiana del equipo.
- **Si la suma total se encuentra entre 61 y 80.** Enhorabuena, la eficacia de tu equipo es realmente excepcional. Pero, ¿siempre es así o sólo ocurre en determinadas situaciones que suponen un reto para el equipo? Y, ¿quién es el principal artífice de este éxito?

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL COMPROMISO CON LAS METAS

Responde a cada cuestión utilizando estos valores:

- 1 = En fuerte desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Indeciso
- 4 = De acuerdo
- 5 = En fuerte acuerdo

Cuestiones	1	2	3	4	5
1. Estoy muy comprometido para lograr las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM.					
2. Estoy dispuesto a invertir mucho esfuerzo, más allá del que haría normalmente, para obtener la meta de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM					
3. En realidad me preocupo por lograr las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM					
4. Puedo ganar mucha satisfacción personal si obtenemos las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM					
5. No es probable que replantee mi meta en la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM, según evolucionen las cosas en otros aspectos del trabajo y de mi vida.					
6. Tiene que ocurrir algo muy importante para que abandone las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM.					
7. La esperanza de alcanzar las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM, es realista para mí.					
8.-Estoy puesto la “camiseta” de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM, daré todo de mi para lograr las metas					
9.- Estoy dispuesto a realizar trabajos extras, sin recibir pago alguno, solo por lograr las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM.					
10.- Si me ofrecieran cambiarme a otra Gerencia, solicitaría quedarme en la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM					

Evaluación

Mientras más alto sea su marcador, mayor será su compromiso para alcanzar la meta en el trabajo en equipo.

Validez de instrumentos

Validez de los instrumento

CUESTIONARIO: TRABAJO EN EQUIPO

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: López Lozano, Miguel Ángel
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Grado académico : Magister
 Instrumento : Cuestionario: Trabajo en equipo
 Autor del instrumento : Br. Víctor Rojas Espinoza

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción del usuario en el Centro de Empleo de la DRTPE					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al acceso a la satisfacción del usuario de los sujetos muestrales					X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X		
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables					X	
Subtotal					12	35	
TOTAL		47					

III.- Opinión de aplicabilidad.

Apto para ser aplicado

IV.- Promedio de valoración:

4.7


 Mg. Miguel Ángel López Lozano
 DNI: 00954197

CUESTIONARIO: DELEGACIÓN DE TOMA DE DECISIONES A EQUIPOS

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: López Lozano, Miguel Ángel
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Grado académico : Magister.
 Instrumento : Cuestionario: Delegación de toma de decisiones a equipos
 Autor del instrumento : Br. Rojas Espinoza, Víctor

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción del usuario en el Centro de Empleo de la DRTPE					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al acceso a la satisfacción del usuario de los sujetos muestrales					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables					X
Subtotal					8	40
TOTAL			48			

III.- Opinión de aplicabilidad

Apto para ser aplicado

IV.- Promedio de valoración

4.8


 Mg. Miguel A. López Lozano
 DNI: 00954197

CUESTIONARIO: TRABAJO EN EQUIPO

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Trigozo Paredes, Mauro
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Grado académico : Magister
 Instrumento : Cuestionario: Trabajo en equipo
 Autor del instrumento : Br. Víctor Rojas Espinoza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción del usuario en el Centro de Empleo de la DRTPE					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al acceso a la satisfacción del usuario de los sujetos muestrales					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables					X
Subtotal					16	30
TOTAL			46			

III.- Opinión de aplicabilidad.

Apto para ser aplicado

IV.- Promedio de valoración:

4.6


 MsC. Mauro Trigozo Paredes
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 RUC. CIAD. N° 97129
Mg. Mauro Trigozo Paredes
DNI: 01073950

CUESTIONARIO: DELEGACIÓN DE TOMA DE DECISIONES A EQUIPOS

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Trigozo Paredes, Mauro
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín
 Grado académico : Magister.
 Instrumento : Cuestionario: Delegación de toma de decisiones a equipos
 Autor del instrumento : Br. Rojas Espinoza, Víctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción del usuario en el Centro de Empleo de la DRTPE				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al acceso a la satisfacción del usuario de los sujetos muestrales					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables					X
Subtotal					9	35
TOTAL			44			

III.- Opinión de aplicabilidad

Apto para ser aplicado

IV.- Promedio de valoración

4.4



 MsC. Mauro Trigozo Paredes
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 RUC. CLAD. N° 07129
Mg. Mauro Trigozo Paredes
 DNI: 01073950

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: López Rengifo, Enrique
 Institución donde labora : UCV - Posgrado
 Grado académico : MBA.
 Instrumento : Cuestionario: Trabajo en equipo
 Autor del instrumento : Br. Víctor Rojas Espinoza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción del usuario en el Centro de Empleo de la DRTPE				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al acceso a la satisfacción del usuario de los sujetos muestrales					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables					X
Subtotal					1 2	3 5
TOTAL		47				

III.- Opinión de aplicabilidad.

Apto para ser aplicado

IV.- Promedio de 4.7 acción:



M.B.A. Enrique López Rengifo
 CIP N° 60797

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: López Rengifo, Enrique
 Institución donde labora : UCV - Posgrado
 Grado académico : MBA.
 Instrumento : Cuestionario: Compromiso con las metas
 Autor del instrumento : Br. Rojas Espinoza, Víctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) BUENA
 (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción del usuario en el Centro de Empleo de la DRTPE					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al acceso a la satisfacción del usuario de los sujetos muestrales					X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables					X	
Subtotal					8	40	
TOTAL		48					

III.- Opinión de aplicabilidad

Apto para ser aplicado

IV.- Promedio de valoración:

4.8


 M.B.A. Enrique López Rengifo
 CIP N° 60797

Índice de confiabilidad

ALFA DE CROMBACH: Trabajo en Equipo

Items	Pregunta	Alpha de Crombach	Número de Items
1	Hay un líder aceptado por todos.	0.83	1
2	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	0.87	1
3	El líder ha establecido normas y tareas claras para todos.	0.89	1
4	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos y metas.	0.88	1
5	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	0.85	1
6	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas.	0.86	1
7	El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los de la gerencia.	0.87	1
8	La comunicación es clara, fluida y precisa	0.88	1
9	Se escuchan las opiniones de todos.	0.86	1
10	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	0.87	1
11	Las decisiones se toman por consenso.	0.86	1
12	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.	0.86	1
13	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	0.90	1
14	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.	0.88	1
15	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.	0.90	1
16	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	0.88	1
17	El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos y metas del equipo.	0.78	1
18	Las personas del equipo aceptan las críticas de forma positiva.	0.80	1
19	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma	0.81	

	abierta y discutiendo las diferencias.		
20	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	0.77	1

Alpha de Crombach	Número de ítems
0.855	20

Interpretación:

El coeficiente del instrumento con todos sus ítems es igual a 0.855, lo cual indica un nivel alto de confiabilidad para el instrumento, lo que permite concluir que este fue válido para medir la variable trabajo en equipo

Como se puede ver en la tabla anterior, se obtuvieron para los indicadores del trabajo en equipo, valores de Alpha de Crombach que oscilan entre 0,75 y 0,88; lo que significa que en general todos los ítems poseen una alta homogeneidad entre ellos, ofreciendo en promedio una **alta confiabilidad** para la variable.

ALPA DE CROMBACH: COMPROMISO CON LAS METAS

Items	Descripción	Alpha de Crombach	Número de Items
1	Estoy muy comprometido para lograr las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM.	0.87	1
2	Estoy dispuesto a invertir mucho esfuerzo, más allá del que haría normalmente, para obtener la meta de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM	0.86	1
3	En realidad me preocupo por lograr las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM	0.84	1
4	Puedo ganar mucha satisfacción personal si obtenemos las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM	0.81	1
5	No es probable que replantee mi meta en la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM, según evolucionen las cosas en otros aspectos del trabajo y de mi vida.	0.87	1
6	Tiene que ocurrir algo muy importante para que abandone las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM.	0.80	1
7	La esperanza de alcanzar las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM, es realista para mí.	0.82	1
8	Estoy puesto la “camiseta” de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM, daré todo de mí para lograr las metas	0.87	1
9	Estoy dispuesto a realizar trabajos extras, sin recibir pago alguno, solo por lograr las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM.	0.78	1
10	Si me ofrecieran cambiarme a otra Gerencia, solicitaría quedarme en la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM	0.81	1

Alpha de Crombach	Número de ítems
0.83	10

Interpretación:

El coeficiente del instrumento con todos sus ítems es igual a 0.83, lo cual indica un nivel alto de confiabilidad para el instrumento, lo que permite concluir que este fue válido para

medir la variable compromiso con las metas

Como se puede ver en la tabla anterior, se obtuvieron para los indicadores del compromiso con las metas; valores de Alpha de Crombach que oscilan entre 0,75 y 0,88; lo que significa que en general todos los ítems poseen una alta homogeneidad entre ellos, ofreciendo en promedio una **alta confiabilidad** para la variable.

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Tarapoto, 18 de Junio del 2018

Señor:

C.P.C.C. VICTOR ROJAS ESPINOZA

Estudiante de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo

Ciudad

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y de conformidad con lo solicitado por su persona, según documento de Mesa de Partes registrado con el N° 09166, de fecha 18-06-18 expresarle lo siguiente:

Es política del área de Gestión Ambiental y Ordenamiento territorial, la misma que forma parte de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, brindar las facilidades necesarias para que los estudiante de pre y post grado de las universidades del país puedan desarrollar los trabajos de investigación de su competencia de tal manera que les permita consolidar su capacidad profesional en beneficio del país, y en ese ámbito ha venido desarrollando paralelamente a sus labores habituales, el trabajo de investigación en esta Sub Gerencia por estar alineado con los objetivos Institucionales Programados.

En ese sentido el área que me honro en dirigir, le **AUTORIZA** para obtener toda la información necesaria, desarrollar y concluir su trabajo de investigación de acuerdo al tema indicado por usted "**Relación entre trabajo en Equipo y Compromiso con las Metas**", esperando que al término del cual, pueda aportar con estos estudios y servir para su implementación en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Atentamente,



Recibido
18-06-18
Hora: 4:00 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Rojas Espinoza Víctor
D.N.I. : 01158685
Domicilio : Jr. San Martín N° 968-Tarapoto
Teléfono : Fijo : Móvil: 979999419
E-mail : victoroespi@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión Pública
Mención : Maestría en Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rojas Espinoza Víctor

Título de la tesis:

**Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los
trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la
Municipalidad Provincial de San Martín, 2017**

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : Fecha : 2 de noviembre del 2,018

Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049555943&lang=es&os=1&o=1022318710

feedback studio | "Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San" -- /0 < 21 de 65 > ?



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017."

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Br. Victor Rojas Espinoza

ASESOR:
Dr. Gustavo Ramirez Garcia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del Talento Humano

TARAPOTO - PERÚ

Todas las fuentes X

Coincidencia 1 de 3

- Entregado a Universida... 1 %
Trabajo del estudiante
- repositorio.upagu.edu... 1 %
Fuente de Internet
- magalyolgwin.wordpress... 1 %
Fuente de Internet
- tesis.ucsm.edu.pe 1 %
Fuente de Internet: 5 URL
- Entregado a Carlos Tes... 1 %
Trabajos del estudiante: 4 trabajos
- Entregado a Universida... 1 %
Trabajos del estudiante: 2 trabajos
- investigacionpostgrad... 1 %
Fuente de Internet
- repositorio.ulasameric... 1 %
Fuente de Internet
- www.juanpaenlau.gale... 1 %
Fuente de Internet: 2 URL
- plusformacion.com 1 %
Fuente de Internet

Excluir fuentes

Página: 1 de 75 Número de palabras: 17279 Text-only Report High Resolution (Activado) 11:35 a. m.

Acta de aprobación de originalidad



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA, ha revisado la tesis del estudiante Br. ROJAS ESPINOZA VICTOR titulada “RELACIÓN ENTRE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPROMISO CON LAS METAS DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, 2017” constato que la misma tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 25 de octubre de 2018




.....
Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO

Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Víctor Rojas Espinoza

INFORME TÍTULADO:

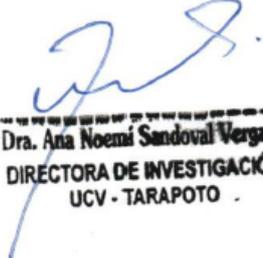
**“Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los
trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la
Municipalidad Provincial de San Martín, 2017”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA : 28 de junio de 2018

NOTA O MENCIÓN : Aprobado por mayoría


Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO