



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de  
Huarmaca – Huancabamba – Piura**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Cruz Lizana, Norbel (ORCID: 0000-0002-2796-1683)

**ASESOR:**

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (ORCID. 0000-0001-6565-5348)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mi madre, Flora Lizana Calvay, quien siempre me ha apoyado para llegar hasta esta etapa académica, a mi esposa por ser la persona que me motiva y a mi querida hija Sadashi Cataleya Cruz Gonzales, por ser mi motivación constante para emprender muchas cosas en la vida.

## **Agradecimiento**

Gracias a mi familia, por ser ellos quienes me han mostrado su apoyo desde un inicio y nunca me dejaron solo en este proceso de aprendizaje, asimismo a nuestro docente, Dr. Carlos Alberto Cherre Antón, mi agradecimiento por haber sido el guía durante todo este proceso.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1: Población según género	21
Tabla 2: Distribución de la muestra según género.	22
Tabla 3: Relación entre variables trabajo en equipo y productividad.	26
Tabla 4: Diagnóstico de las variables trabajo en equipo y productividad.	27
Tabla 5: Relación entre la dimensión compromiso y productividad.	28
Tabla 6: Relación entre la dimensión dedicación y productividad.	29
Tabla 7: Relación entre la dimensión coherencia y productividad.	30
Tabla 8: Relación entre la dimensión respeto y productividad.	31

## Resumen

La presente investigación titulada Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, Tuvo como objetivo general: determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020,

El presente informe está orientado dentro del enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es correlacional, con un diseño, no experimental, correlacional de corte transversal; se realizó con una muestra de 36 trabajadores dentro del muestreo no probabilístico, a criterio del investigador, se utilizó el cuestionario como instrumento de recojo de datos, los mismos que fueron procesados a través de la estadística descriptiva e inferencia. Finalmente de acuerdo a los resultados al relacionar las variables trabajo en equipo y productividad, presenta una correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,850 correlación positiva muy fuerte, y el valor de significación (sig.) es 0,00 por consiguiente si existe relación significativa.

**Palabras clave:** Productividad, trabajo en equipo, eficacia, eficiencia.

## **Abstract**

The present investigation entitled Teamwork and productivity in the district municipality of Huarmaca - Huancabamba - Piura, Its general objective was: to determine the relationship between teamwork and productivity in the district municipality of Huarmaca - Huancabamba - Piura, 2020, This report is oriented within the quantitative approach, the type of research is correlational, with a non-experimental, cross-sectional correlational design; It was carried out with a sample of 36 workers within the non-probabilistic sampling, at the discretion of the researcher, the questionnaire was used as an instrument for collecting data, which were processed through descriptive statistics and inference. Finally, according to the results when relating the variables teamwork and productivity, it presents a Spearman correlation ( $\rho$ ) is, 850 very strong positive correlation, and the significance value (sig.) Is 0.00 therefore if there is a significant relationship.

**Keywords:** Productivity, teamwork, effectiveness, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

El recurso humano es lo más trascendental en los centros empresariales ya sean estos públicos o privados, el Trabajo en Equipo dentro de los diversos centros viene a ser un fenómeno que viene encerrando en sí mismo la ligazón, el grupo y el descubrimiento del centro, estos centros – organización teniendo en cuenta la distinta gestión a la cual se viene desarrollando y busca alcanzar los beneficios, competitividad y especialmente la consecución de metas organizacionales, es precisamente este logro que se precisa tal como lo manifiesta el diario La Razón (2020), que sostiene que el trabajo en equipo en España ha sido clave en estos tiempos de pandemia, destacando las especialidades para afrontar las crisis que se manifiestan, este trabajo en equipo implica la reunión de profesionales que muchas veces sin tener la experiencia suficiente ayudan a solucionar problemas pero siempre en la convicción de ayuda entre sus integrantes, esta situación ha permitido tener una mejor productividad en el cumplimiento de los objetivos de cada línea de acción. En este sentido “lo más importante de todo ha sido el saber organizar los equipos de trabajo con otros especialistas y la colaboración y el trabajo en equipo entre especialidades, que creo que ha sido la clave de la práctica laboral”.

En el caso chileno existe el problema de como desafiar la productividad a nivel de empresas debido a las diversas realidades que presentan cada una de esas compañías, esto es evidente sobre los niveles de productividad que entregan, siendo reconocidas en el rol de líderes o seguidoras de acuerdo a cómo enfrenten estos desafíos. En otras palabras, las empresas tienen intrínsecamente distintas habilidades para capturar mejoras de productividad y los beneficios que esto trae, junto al lado humano presente en cada una de ellas, justamente ese lado humano permite que los integrantes de las compañías chilena poder organizarse y sacar adelante la organización en la consecución de las metas y sobre por la estabilidad laboral en cada uno de sus integrantes. (El Economista, 2020).

Pera el caso de Perú el diario Gestión (2019), destaca lo importante que es el desarrollarse de manera colectiva, debido a que a medida que aumenta el número de trabajadores comprometidos con el alcance de cierto accionar, el resultado del desempeño de los mismos alcanza la excelencia, llegando así a concretar las



metas trazadas. Por consiguiente, es de vital importancia que los trabajadores se puedan organizar en equipos de trabajo para poder planificar, organizar y ejecutar acciones acorde a los lineamientos estratégicos y sobre todo al alcance de cada meta y objetivo que permitan el cumplimiento de actividades en beneficio de la institución y sobre todo conducidas al servicio de la comunidad.

Por lo descrito en el párrafo anterior en la Municipalidad Distrital de Huarmaca, es una entidad de Gobierno Local, que cuenta aproximadamente con casi 100 servidores, entre servidores de planta, personal cas, y funcionarios de confianza, lo que se puede observar de esta entidad municipal, es que, pese a los cambios que se han dado, no se ha logrado desligar de la tradicional forma de trabajar, es decir cada quien siempre busca satisfacer su interés personal, no logrando articularse para trabajar en equipo. En, ese sentido, esa deficiencia, por lo que se atraviesa, debido a esta mala praxis de trabajo, se presentan un sin número de limitaciones, el mismo que va de la mano al no cumplimiento de las metas, que se pretende lograr, dentro de una gestión institucional, ya que un periodo de gobierno solo es de cuatro años, y se gasta energía y tiempo en querer hacer cambios, que van muy alejados de la realidad, es decir, no existe una forma de pensar como gobierno, que la capacitación del personal es importante para el desarrollo de metas y el cumplimiento de objetivo.

Dejando de lado ese énfasis en los esfuerzos integrados del grupo de individuos que buscan concretar cierta proyección, con objetivos claros a conseguir lo que se ha trazado, trabajar en equipo no es solo compromiso, no es solo estrategia, también es importante que exista liderazgo, creatividad, responsabilidad y voluntad de querer lograr algo. El MEF mediante el Plan de Incentivos, impulsa mejoras en la gestión y modernización municipal, esta herramienta de presupuestos por resultado, tiene como finalidad el impulso de cada reforma orientada a conseguir que el plano económico local crezca y se desarrolle sosteniblemente y así mejore su gestión. En este orden sistemático, se advierte que existe mecanismo para mejorar una gestión Institucional, pero que en muchos de los casos no se logran cumplir dichos incentivo-metas, esto debido a que no se sabe trabajar en equipo y no existe un mecanismo para que este vaya de la mano con la productividad que se puede generar, dejando postergado de esa manera, atenciones en salud,

educación, vivienda, desarrollo e inclusión social, gestión de riesgos y desastres, infraestructura, anemia, etc.

Después de lo expuesto en los acápites anteriores y sobre todo la realidad de la institución objeto de estudio se formula como problema lo siguiente: ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020?

Esta indagación científica encuentra su justificación teóricamente en relación a la variable productividad y trabajo en equipo en las teorías de motivacionales como es la de factores de Herzberg en donde es oportuno poder conocer los sustentos teóricos para comprender como viene comportándose cada variante estudiada. En lo que corresponde a la justificación metodológica se recurrió al diseño de los instrumentos a fin de mensurar las dos variables los mismos que tuvieron que pasar por una rigurosa secuencia de validez y confiabilidad, con la intención de ser utilizados en otras instituciones que pretendan diagnosticar el funcionamiento de estas variables. Finalmente, la justificación práctica esta en relación a la disposición que tendrán estos instrumentos por parte de las autoridades municipales y poder implementar un programa de actividades para poder mejorar las dimensiones que presenten problemas en la institución, asimismo es de utilidad para otras instituciones de la jurisdicción.

El objetivo general es determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020; los objetivos específicos fueron: 1) diagnosticar el nivel de trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura; 2) conocer la relación entre la dimensión compromiso y productividad; 3) establecer la relación entre la dimensión dedicación y productividad; 4) establecer la relación entre la dimensión coherencia y productividad; 5) conocer la relación entre la dimensión respeto y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

Finalmente, la hipótesis de trabajo fue: existe relación significativa entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la búsqueda bibliográfica tenemos los siguientes trabajos previos. Gil (2018) investigó sobre “Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial en una institución de Colombia”. El propósito del autor era realizar el correcto análisis sobre cuán importante es el trabajo en equipo dentro de los centros empresariales y cómo influyen en el desempeño laboral partiendo de un análisis sistemático de literatura entre el año 2001 y 2018”, esta exploración científica fue cuantitativa de diseño no experimental, en el cual se recogió los datos a través del cuestionario que permitió recoger los datos. De acuerdo a los resultados se llegó a la siguiente conclusión: El trabajo en equipo viene a ser la suma de cada accionar individual orientado al alcance de una meta colectiva. En la búsqueda de la existencia de una articulación eficiente, es necesario que cada compromiso adquirido por una persona integrante del grupo sea de manera voluntaria, mismo que también requerirá del entendimiento de las secuencias y de lo importante que es, desde el sentido individual, con los colegas y para el centro a modo de una sola agrupación.

Facho (2017) investigo sobre “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”. Asimismo su fin general fue indicar el modo en que la Gestión Administrativa se relaciona con la Productividad Laboral [...] Por otro lado el enfoque fue cuantitativo, siendo una exploración descriptiva simple y un grupo muestral compuesto por 57 colaboradores del sector de Subgerencia, se utilizó un cuestionario para el recojo de los datos, finalmente se llegó a la siguiente conclusión en donde se indica que la medida gradual de gestión administrativa viene siendo regular y que es posible evidenciar la presencia de una relación directa y significativa entre la Productividad laboral del personal en la SOF de la Municipalidad de Lima, 2016, además de indicar que la manera en que incide ejerce una influencia en caso sea implementada o aplicada de modo adecuado a fin de optimizar el rendimiento en el trabajo.

Ríos (2017) investigó sobre “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la Alianza”, en el año 2015. El autor se planteó encontrar de qué manera el trabajo en equipo influye en el desempeño

laboral [...] esta exploración científica fue cuantitativa, de tipología descriptiva y correlacional, además fue de diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal, además contó con un muestreo compuesto por 88 personas elegidos de manera no probabilística. Fue posible diseñar ambos cuestionarios a fin de recoger los datos de las variables en mención. La conclusión principal es que fue posible dar por sentado que el trabajo en equipo venía influyendo de manera significativa en el desempeño laboral debido a que el valor de la prueba del chi-cuadrado alcanzó un 12.644 y con un valor  $p= 0.002$ , valor inferior al nivel de significancia del 5%. Asimismo, en relación al trabajo en equipo, este fue posible de mensurar mediante 5 indicadores en el cual la media de comunicación alcanzó un 3.18, logrando así considerar la presencia de un nivel regular de comunicación dentro y fuera del Área.

Nieto (2020) investigó sobre “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora, 2020”. Su principal objetivo fue señalar de que modo la satisfacción laboral viene influyendo en la productividad [...] el enfoque que utilizado fue el cuantitativo, junto a un tipo de investigación descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental; además de la propuesta que busca solucionar el problema identificado. El grupo muestral constó de 34 colaboradores, elegidos con un muestreo el probabilístico a criterio del investigador. Asimismo para el recojo de datos se aplicó dos tipos de encuesta como instrumentos basadas en la escala de Likert. Finalmente el investigador concluyó que, “el valor de productividad laboral en los empleadores del Ayuntamiento del Distrito por Pacora, concentrando el resultado en un 61,8% estar “de acuerdo” con el nivel de productividad laboral de la Municipalidad; debido a la influencia de la realidad de una felicidad laboral eficaz y eficiente. Incluso sostiene que la satisfacción laboral se correlaciona de manera aceptable con la productividad, lo que significa que cuando el nivel de satisfacción laboral incrementa, al igual que incrementa la productividad; concluimos que la satisfacción laboral si viene influyendo en la productividad del personal que pertenece al Municipio Distrital por Pacora.

Linares (2019) investigó sobre “Propuesta de coaching gerencial para mejorar el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Baños del Inca, 2019”. Su

propósito principal fue presentar a modo de proposición un programa de coaching gerencial que busca la mejora del trabajo en equipo [...] el enfoque empleado en el trabajo investigativo fue el cuantitativo, de tipo descriptivo – propositivo, enmarcado en un diseño no experimental, su grupo poblacional estuvo conformado por 630 trabajadores y con una muestra de 96 pobladores, se utilizó un cuestionario para el recojo de los datos. Entre la principal conclusión tenemos que con respecto al trabajo en equipo el 42,7% del grupo encuestado lo consideró malo; de la misma manera el 40,6% lo consideró como regular porque el personal evaluado muestral un compromiso parcial en las actividades al interior del marco del compromiso, dedicación, coherencia y respeto necesario dentro del equipo; por último se encontró que solamente el 16,7% del grupo evaluado llegó a considerar al trabajo en equipo como bueno.

En relación a la variable trabajo en equipo se sustenta en la teoría de la definición de objetivos propuesta por Edwin Locke citada por Chiavenato (2015), donde se sostiene que el mayor centro de donde emerge la motivación viene a ser la intención de esforzarse en la búsqueda y alcance de los objetivos propuestos. Donde se muestral al individuo los pasos y la intensidad de los esfuerzos a seguir a fin de alcanzar lo propuesto, en efecto este modelo teórico goza de una vital importancia porque permite mantener motivado al sujeto en el alcance de cualquier objetivo; incluso se sustenta en que una meta correctamente definida puede mejorar la manera en que se desempeñan sus integrantes. En este sentido la efectividad individual hace referencia a que la persona se siente en la capacidad de llevar a cabo las actividades y tareas encomendadas, cuando más alto sea el nivel de la eficacia personal, así mismo aumentará el sentido de confianza de la persona y esto dará como resultado la debida consecución de un buen desempeño. Por el contrario, quienes presentan una baja eficacia personal terminan abandonando sus obligaciones y se rehúsan a esforzarse, caso muy distinto a quienes si poseen un grado muy alto de eficacia personal, que son justamente quienes luchan con un mayor ahínco. (Aldana & Piña, 2017)

Trabajo en equipo, según Toro, (2015) hace referencia al sentido de ser una sola agrupación, al cambio de un centro empresarial, donde se puede evidenciar un grupo productivo, competitivo y que logra sus metas, teniendo como base

fundamental su hambre de mejorar continua y modificaciones al interior de cada estructura organizacional a fin de cumplir la misión y visión que se han establecido y así lograr encaminar la actitud de su personal en la consecución de la más alta excelencia y rendimiento laboral. En el trabajo en equipo son básicas la cooperación de la comunicación y la información entre sus miembros, porque en esta nueva y novedosa dinámica de trabajo requiere de la colaboración, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo, incluye además, la organización de los roles de dicho equipo, imprimir unas dinámicas de trabajo que garanticen la autoestima del trabajador y la estabilidad laboral.

Además, Aldana, Piña (2017) considera que el trabajo en equipo es la suma reducida conformada por individuos seleccionados debido a sus habilidades de carácter complementario, comprometidos hacia un mismo fin, una meta laboral y un plan común, donde las responsabilidades son compartidas.

El trabajo en equipo es la destreza de desarrollar actividades juntas hacia un punto de vista en común, es la motivación que hace posible la consecución de un resultado fuera de lo común, desde cualquier punto de vista alentador. En los equipos de trabajo, se instauran una variedad de normas y acuerdos que deben ser respetados, para poder tener en cuenta el comportamiento, compromiso y funciones de cada integrante, todo esto le permite a la persona perteneciente a dicho grupo sentirse parte del mismo y dar una respuesta apropiada logrando contribuir a la integración del equipo y a su sentido de unión, lo que hace que todas actúen de manera colaboradores y se sientan parte del equipo a nivel interno, y a nivel externo se podrán compartir principios morales, comportamientos y reglas conductuales.

Con respecto a la dimensión de la variante trabajo en equipo podemos considerar de acuerdo a la propuesta de (Humphrey, Karam, Morgeson, 2016) donde se hace referencia al compromiso, dedicación, coherencia y respeto. En lo concerniente a la dimensión compromiso hace referencia a la responsabilidad que debe tener cada trabajador con la institución, es decir una persona comprometida está enterada sobre lo importante que es contribuir a que su centro de labores crezca en el tiempo en que se lo ha propuesto.

En consecuencia de acuerdo al párrafo se infiere que los miembros de los grupos deben guiar y proyectar su trabajo a conseguir las metas y objetivos de la institución con el fin de poder desarrollar demostrando compromiso al asumir las expectativas (Kozlowski, & Ilgen, 2016), esto es sumamente importante junto a la cooperación de los miembros aportan sus mejores esfuerzos, procurando contribuir al progreso de la proyección” (Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, 2015). Por otro lado en relación

De acuerdo a lo planteado líneas arriba tenemos que el compromiso implica un conjunto de tareas que deben asumir con propiedad, en donde los resultados es el fruto de un conjunto de actividades que están orientadas a ser desarrolladas teniendo en cuenta sus responsabilidades y compromisos asumir al iniciar una tarea en conjunto, en consecuencia se obtendrá resultados muy especiales con la intención de buscar un mejor bienestar al frente del éxito de la organización en donde se considere la misión de la entidad cumpliendo los objetivos planteados. (Hegney, Plank, Parker, 2016)

En cuanto a la dimensión dedicación, esta viene a ser aquella actitud orientada en aprovechar los saberes que se poseen a fin de orientar alguna situación a un individuo, en estas circunstancias al interior del área de trabajo con esperanza, dedicación que se refleje en sus actividades coordinadas y exclusivamente de una persona que forma parte del equipo, esperando llevar a cabo cada actividad propuesta por y a favor del centro laboral. (Miklavcic, Kolenc, Markic, 2017). Por otro lado la dimensión coherencia está relacionado con un trabajo planificado y muy bien organizado en donde se ponga de manifiesto la coherencia, es decir todo debe estar orientado al logro de las metas del centro institucional. En este sentido liderazgo de equipo implica organizar a sus participantes con la finalidad de evitar contratiempos y sobre todos apresuramientos que dificultan el progreso y desarrollo de las metas de las instituciones de la cual se forma parte. (Leyton, 2017). Esta dimensión está enmarcada en conseguir los propósitos institucionales en donde los participantes o trabajadores deben priorizar y defender las situaciones y puntos de vista, además de que las acciones se regularicen con la finalidad de poder cumplir los objetivos planteados

De acuerdo a la dimensión respeto, esta hace referencia al reconocimiento de los derechos ajenos, específicamente a que todos deben ser reconocidos, considerados, atendidos como les corresponde. De acuerdo con Lucero (2017) se considera como la condición de apreciación y equilibrio a fin de tener claro cómo vivir y sentirse tranquilo. Esta dimensión radica primordialmente en el respeto que debe manifestarse en cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo, teniendo en cuenta sus diversas manifestaciones y aportes en cada uno de las actividades. De esta manera, con respecto a la participación del personal, surge la necesidad de señalar la importancia del respeto de cada opinión, actividad y sugerencia del personal a modo componente fundamental del cetro, todos estos puntos contribuyen a la consecución de las metas propuestas por la institución, es menester que se disipe la priorización de la individualidad y otorgar un alto énfasis a lo importante que es la colectividad (Carty, 2016).

Por otro lado, según con Halfhill (2005) considera que deben existir principios de carácter fundamental para poder conseguir los objetivos trazados, entre los cuales se destacan el principio de cooperación, el cual está orientado al incremento del rendimiento, lográndose mediante la cooperación y genera una competencia constructiva adecuada. Otro principio es la pertenencia al grupo, esto implica que este sentido se relacione de manera directa con las acciones cooperativas de la agrupación, ello facilita un grado aceptable de identificación, porque al “sentir que se es parte de...”, facilita las tareas encomendadas y da paso a que se superen agresiones, hostilidades e indiferencias, presentadas a modo de obstáculos laborales; otro principio es la pertinencia, el cual hace referencia al conocimiento de las acciones; cuando este está presente en el ambiente de trabajo colectivo, cobra importancia dependiente de cuanto hace posible la aclaración de las correspondencias de los miembros, tantos en los deberes y obligaciones. Al mismo tiempo que va armonizando el esfuerzo de cooperación, se realiza una correcta distribución del recurso y material, va homologándose una comunicación igualitaria al interior de la disparidad de saberes de carácter científico interno, y van favoreciéndose las críticas constructivas, las autocríticas, las interacciones grupales y la organización; todos estos alcances, obviamente favorecen el ejecutamiento de las tareas. Finalmente, el principio de comunicación que está orientada a posibilitar que los miembros intercambien criterios, hecho que va



facilitando la manera de decidir y el accionar concreto; es importante que los integrantes se comuniquen claramente, con espontaneidad, teniendo en cuenta la importancia de reservar algunos temas confidenciales; en resumen, es importante evitar la comunicación a medias, además la comunicación verbal requiere cierta precisión, y el extra verbal conviene hacerlo evidente en el momento oportuno.

De acuerdo a la variable productividad tenemos el aporte de Chiavenato (2015) que indica que se sustenta en la teoría de los dos factores de Herzberg; los factores higiénicos vienen a ser las circunstancias en las que se trabaja e incluye el lugar, y el ambiente que engloba las condiciones físicas, la remuneración y las prestaciones sociales, la normativa del centro, el estilo de liderazgo, el clima laboral las relaciones laborales, etc. Es básicamente el ambiente en el que se trabaja. Por otro lado, los factores motivacionales hacen referencia a los requerimientos de la plaza laboral y a cada actividad que se relacione a este. Son los que realmente logran satisfacer de modo duradero y aumentan el rendimiento a un nivel de calidad, esto quiere decir que si los factores motivacionales cobran un sentido inmejorable se incrementa el nivel de rendimiento en el personal.

La productividad según Sundstrom, McIntyre, Halfhill & Richards (2015). Hace referencia al resultado obtenido en una secuencia o sistema, lo que quiere decir que el aumento del rendimiento es sinónimo del logro de un mejor resultado de gestión, teniendo en cuenta cada recurso que se empleó en el proceso. Entonces, la productividad es medida empleando el cociente que formaron los resultados y los recursos utilizados. Un resultado se puede medir en productos, en artículos vendidos o en utilidades, por su parte los recursos utilizados son cuantificables según la cifra total que alcanza el personal, el tiempo utilizado, las horas de las maquinas, entre otros aspectos. Entonces, las medidas de la productividad son las resultantes de la valoración adecuada de cada recurso empleado en la producción o generación de algunos resultados.

Asimismo, Saldaña, Martínez (2015) considera que la productividad viene a ser una relación de carácter cuantitativo determinado por medio de algún monitoreo, cada factor utilizado dentro del proceso de creación de los productos. Con respecto a la competitividad en el sector, viene a ser determinada al conocer el desenvolvimiento y los costos de producción, porque el centro va a presentar mayor competitividad si

la productivo aumenta, hecho que traerá consigo el logro de costos más bajos. Es importante recalcar que el determinar la productividad en el tiempo ayudará a la relación específica insumo-productos que hace posible un liderazgo de costes en el mercado (p.10).

De acuerdo con Chiavenato (2011) plantea las siguientes dimensiones como eficacia, eficiencia y efectividad para desarrollar la productividad. La eficiencia se obtiene al relacionar los costes y los beneficios. De la misma manera, la eficiencia hace referencia al mejor modo de realización (metodología) de las cosas, esperando que cada recurso (personal, equipos, materia prima) sea aplicado racionalmente. Asimismo, la eficiencia presenta un gran interés por cada medio, método y procedimiento idóneo que sea adecuadamente planeado y organizado, esperando garantizar el uso óptimo del recurso disponible. La eficiencia presenta un mayor interés en los medios que en el fin. (pp. 24-25). Es preciso indicar que la eficiencia está afín con el fruto de los objetivos/deducciones presentados, en pocas palabras, con la ejecución de cada actividad a fin de lograr las metas que se han planteado.

La segunda dimensión comprende la eficiencia se conceptualiza por el modo de operar los recursos, los mismos que deben ser utilizados de forma adecuada y pertinente en beneficio de la organización es por ello que el indicador de eficiencia se entiende como la asociación entre el tiempo, el recurso invertido y el logro obtenido. Logro su más alto nivel con la utilización óptima del recurso disponible, logrando las metas esperadas (Chiavenato, 2011, p.45). La eficiencia está centrada en cada medio, método y procedimiento indicado, debidamente planeado y organizado, garantizando el uso óptimo del recurso disponible dentro del centro organizacional. Finalmente, la dimensión efectividad hace referencia a la medida gradual del éxito del recurso alcanzado, en otras palabras, la eficacia es lograr el resultado esperado. Lo cual es distinto al termino eficiencia, el cual está centrado en el medio utilizado en el alcance de ciertas metas, la efectividad se centra en los recursos que espera conseguir, sin tener nada que ver con el recurso utilizado. Asimismo, Chiavenato (2011) argumentó que hace posible que se acceda a un amplio número de mercados; de la misma manera, determina significativamente la

conformidad y beneficios de los clientes, aparte resultado complicado para las entidades competidoras su imitación (p. 11).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Esta exploración científica por su finalidad fue básica, en base a los alcances de Carrasco (2009) carece de pretensiones aplicativas inmediatas, debido a que se limita a la ampliación y profundización de conocimientos sobre lo observado.

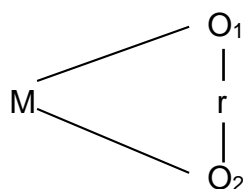
Según el carácter el tipo de investigación es correlacional que, de acuerdo con Valderrama, (2013) sostienen que estas investigaciones son básicamente descriptivas en sus dos variables, pero el hecho de asociar o buscar causalidad los convierte en una correlacional.

Por su naturaleza es cuantitativa toda vez que las variables en estudio son medibles descriptivamente e inferencialmente (Sánchez, Reyes, 1998).

##### 3.1.2. Diseño de investigación.

Teniendo en cuenta la importancia de establecer el diseño de investigación se optó por el no experimental, correlacional asociativo, de corte transversal toda vez que los datos fueron recogidos en una única oportunidad. Básicamente la correlación busca es medir si existe relación, sin ninguna pretensión de explicar completamente lo observado (Carrasco, 2009).

El esquema es presentado a continuación:



En dónde:

M = Trabajadores de la municipalidad distrital de Huarmaca

O<sub>1</sub> = Trabajo en equipo

O<sub>2</sub> = Productividad

r = Relación entre las variables.

### 3.2. Variables y operacionalización.

En cuanto a la variante trabajo en equipo se desintegro en cuatro dimensiones como es compromiso, dedicación, coherencia y respeto, lógicamente se desintegro en indicadores y consolidado en las preguntas que permiten elaborar el instrumento de recojo de información.

Nuestra segunda variante sobre productividad se operacionalizó en tres dimensiones las mismas que son eficacia, eficiencia, efectividad, obviamente siguiendo la secuencia de desintegrar la variable se establecieron indicadores y finalmente los indicadores. Esta variable será evaluada con una escala de tipo ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población.

En este caso fue constituida por 36 trabajadores de la Municipalidad distrital de Huarmaca. Por esta razón se considera lo planteado por Latorre, Delio del Rincón, Arnal (1996) que sostiene que población es “la totalidad de integrantes de un grupo mayoritario de sujetos, determinado por el investigador. En este sentido la población fue elegida convenientemente por el investigador sin considerar ninguna regla matemática.

**Tabla 01**

*Población según género.*

<b>Género</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Femenino	15	42
Masculino	21	58
Total	36	100

Fuente: Área de personal de la municipalidad distrital de Huarmaca.

#### **Criterio de inclusión y exclusión**

Criterios de inclusión

- Todo el personal nombrado y permanente.

Criterios de exclusión.

- Trabajadores administrativos, contratos cas y locadores de servicio.

### 3.3.2. Muestra

La muestra fue la misma que la población que es objeto de investigación. En este sentido un grupo muestral viene a ser una agrupación extraída del grupo poblacional, por lo que viene reflejando los aspectos y particularidades poblacionales al ser aplicada la técnica idónea (Valderrama, 2013).

**Tabla 02**

*Distribución de la muestra según género.*

<b>Muestra</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Femenino	15	42
Masculino	21	58
Total	36	100

Fuente: Área de personal de la municipalidad distrital de Huarmaca.

### 3.3.3. Muestreo

En este caso fue pertinente emplear un muestro no probabilístico a criterio del investigador, en cual desde la perspectiva de Hernández, Fernández, Baptista, (2014) es un muestreo intencionado si la persona a cargo de la indagación decide su selección de manera subjetiva, lejos de reglas matemáticas o estadísticas. En consecuencia se eligió a los trabajadores de planta y los permanentes toda vez que el investigador es parte de la institución en la cual se realiza la investigación.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Según lo establecido en la muestra la unidad de análisis corresponde al personal perteneciente a la Municipalidad distrital de Huarmaca, los mismos que son parte fundamental a fin de recolectar los datos.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### 3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

En este estudio investigativo fue pertinente emplear la encuesta según Briones (1987) conceptualiza la encuesta como un conjunto de preguntas destinadas a

recoger información de las unidades de análisis o personas de un colectivo determinado.

### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Dentro de este acápite fue conveniente emplear a modo de instrumento para medir las variables objeto de investigación al cuestionario que a decir de Pino (2007) consiste en una agrupación de interrogantes, las cuales son los componentes de un sistema y que van a corresponder a las variantes operacionalizadas (p.416).

A propósito de las variables de estudio, la primera relacionada a trabajo en equipo se evaluó con un cuestionario que consta de 16 preguntas, la misma que está operacionalizado en cuatro dimensiones. La primera es compromiso y comprende los indicadores de responsabilidad y proactivo, con un total de 4 preguntas; la segunda es dedicación que fue desintegrada en los indicadores investigación, contribución con un total de 4 preguntas; la dimensión coherencia que consta de indicadores como participación, visión con un total de 4 preguntas y finalmente la dimensión respeto con indicadores como apreciación y equilibración con un total de 4 preguntas.

En relación a la variable productividad tenemos que comprende 20 preguntas las mismas que paso por un proceso de desintegración en dimensiones, las misma que tenemos la dimensión eficacia, compuesta por indicadores como cumplimiento de metas y toma de decisiones con un total de 7 preguntas; la dimensión eficiencia comprende indicadores como recursos asignados y resultados con un total de 7 preguntas. Finalmente la dimensión efectividad que comprende indicadores como orientación al cambio y mejora de la calidad, con un total de 6 preguntas.

### **3.4.3. Validez del instrumento**

Una vez elaborado cada instrumento, estos deben pasar por un proceso de validez que a decir de Bernal (2010) se produce en un rango de contestaciones que representan el dominio entero o universo de capacidades, comprensiones y otros comportamientos que forman parte de las pretensiones de medición de las pruebas.

Para efectos del presente informe se consideró la validez de contenido, la misma que fue desarrollada por el juicio de Jueces o expertos, en el cual tuvieron la

oportunidad de revisar la coherencia entre dimensiones, indicadores y los reactivos que miden cada variante elegida. En relación a la validez de los instrumentos tenemos que es satisfactorio debido al cumplimiento de los criterios establecidos para determinar una buena validez.

#### **3.4.4. Confiabilidad del instrumento.**

Una vez validado cada instrumento, se hace necesario pasar a la confiabilidad de los mismos, en este sentido de acuerdo a lo planteado por Tamayo y Tamayo, M. (2004) indica que es designar la precisión con la que una agrupación de puntuaciones de pruebas mensura la variante para la que fue diseñada. En este sentido fue pertinente emplear el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual hace una descripción sobre las estimaciones de confiabilidad para cada una de las variables: Para la variable trabajo en equipo se obtuvo una confiabilidad muy fuerte de 0,907, además para la variable productividad se obtuvo una confiabilidad de 0,899 que significa una confiabilidad muy fuerte.

#### **3.5. Procedimientos**

Una vez que se cumplen con la secuencia de validez y confiabilidad los instrumentos de las variables en mención están en condiciones de poder aplicar para el recojo de la información, para ello se debe seguir protocolos establecidos por la universidad, como es la solicitud en el cual se gestiona la autorización para poder administrar el instrumento. Seguidamente se recogerá los datos a través de los cuestionarios los mismos que fueron aplicados de forma presencial a los trabajadores enmarcados dentro de la muestra de estudio, después de ello se procedió al procesamiento de los datos, y su respectiva interpretación.

#### **3.6. Método de análisis de datos**

Esperando realizar el procesamiento de los datos fue pertinente emplear métodos estadísticos descriptivos la misma que permitió conocer las variables de forma



descriptiva, utilizando las tablas de frecuencias para medir el porcentaje de las mismas. Por otro lado, para cumplir con los objetivos de correlación empleamos la estadística inferencial en los que corresponde los estadísticos de Rho Spearman la misma que permitió medir la correlación e incluso validar o rechazar la hipótesis a través del sig. bilateral

### **3.7. Aspectos éticos**

En todo proceso investigativo es de vital importancia el respeto a la intelectualidad en ese sentido se ha respetado las citas bibliográficas, las mismas que se han respetado sus diversos autores, por otro lado las normas éticas al planear y efectuar el estudio de investigación se ha “respetando a los sujetos por su integridad y su dignidad humana” (Ary, Jacobs, Razavieh, 1989) esto implica mantener en reserva los nombres de los participantes, asimismo se les informó sobre la investigación, en ese sentido es vital respetar a cada persona, al igual que su autosuficiencia, beneficio y no daño, justicia, confianza y fidelidad e integridad científica (Sañudo, 2006). Es oportuno indicar que los datos han sido utilizados exclusivamente para el informe de investigación tal como se manifiestan en el capítulo de resultados.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020.

### Comprobación de Hipótesis

$H_i$  : Existe relación significativa entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020.

$H_0$  : No existe relación significativa entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020.

### Tabla 3

*Relación entre variables trabajo en equipo y productividad.*

		Trabajo en		
			equipo	Productividad
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	.850**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	36	36
	Productividad	Coefficiente de correlación	.850**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad.

La Tabla 3 se demuestra que el valor de correlación Spearman (rho) es ,850 correlación positiva muy fuerte, el valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor al p valor de 0,05; por consiguiente si existe relación significativa ente las variables trabajo en equipo y productividad, por esta razón, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

### Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020.

**Tabla 4**

*Diagnóstico de las variables trabajo en equipo y productividad*

		Trabajo en equipo		Productividad	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	0	0,0	2	5,6
	Bueno	36	100,0	34	94,4
Total		36	100,0	36	100,0

**Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad.**

Según la Tabla 4 podemos evidenciar que en el diagnóstico de las variables trabajo en equipo encontramos un determinante 100% que indica que es bueno; asimismo tenemos que la variable productividad un 5.6% indica que es regular, además del 94,4% que considera la productividad como bueno.

## Objetivo específico 2

Conocer la relación entre la dimensión compromiso y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

### Comprobación de Hipótesis

$H_i$  : Existe relación significativa entre la dimensión compromiso y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

$H_0$  : No existe relación significativa entre la dimensión compromiso y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión compromiso y productividad*

		Dimensión compromiso	Variable: Productividad
Rho de Spearman	Dimensión compromiso	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,717** ,204 36
	Variable: Productividad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,717** ,204 36

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad.

La Tabla 5 se demuestra que el valor de correlación Spearman (rho) es ,717 correlación positiva fuerte, el valor de significación (sig.) es 0,204 y es mayor al p valor de 0,05; por consiguiente no existe relación significativa ente la dimensión compromiso y la variable productividad, por esta razón, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la dimensión dedicación y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

### Comprobación de Hipótesis

$H_i$  : Existe relación significativa entre la dimensión dedicación y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

$H_0$  : No existe relación significativa entre la dimensión dedicación y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión dedicación y productividad*

			Dimensión dedicación	Variable: Productividad
Rho de Spearman	Dimensión dedicación	Coeficiente de correlación	1,000	,300
		Sig. (bilateral)	.	,075
		N	36	36
Variable: Productividad	Variable: Productividad	Coeficiente de correlación	,300	1,000
		Sig. (bilateral)	,075	.
		N	36	36

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad.

De acuerdo con a Tabla 6 se puede evidenciar que el valor de correlación Spearman (rho) es ,300 que significa que existe una correlación positiva débil además del valor de significación (sig.) es 0,075 y es mayor al p valor de 0,05; por consiguiente no existe relación significativa ente la dimensión dedicación y productividad, por esta razón, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

#### Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la dimensión coherencia en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

#### Comprobación de Hipótesis

$H_i$  : Existe relación significativa entre dimensión coherencia en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

$H_0$  : No existe relación significativa entre dimensión coherencia en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

#### Tabla 7

*Relación entre la dimensión coherencia y productividad*

			Dimensión coherencia	Variable: Productividad
Rho de	Dimensión	Coeficiente de correlación	1,000	,956**
Spearman	coherencia	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Variable:	Coeficiente de correlación	,956**	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad.

De acuerdo con a Tabla 7 se puede evidenciar que el valor de correlación Spearman (rho) es ,956 que significa que existe una correlación positiva muy fuerte, además del valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor al p valor de 0,05; por consiguiente si existe relación significativa ente la dimensión coherencia y productividad, por esta razón, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## Objetivo específico 5

Conocer la relación entre la dimensión respeto y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre la dimensión respeto y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

H<sub>0</sub> : No existe relación significativa entre la dimensión respeto y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020

**Tabla 8**

*Relación entre la dimensión respeto y productividad*

			Dimensión	Variable:
			respeto	Productividad
Rho de Spearman	Dimensión respeto	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
Variable: Productividad	Variable: Productividad	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad.

De acuerdo con a Tabla 7 se puede evidenciar que el valor de correlación Spearman (rho) es ,826 que significa que existe una correlación positiva muy fuerte, además del valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor al p valor de 0,05; por consiguiente si existe relación significativa ente la dimensión respeto y productividad, por esta razón, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: Diagnosticar el nivel de trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020, en relación a la teoría tenemos que el trabajo en equipo en palabras de Edwin Locke citada por Chiavenato (2015), es donde se sostiene que el mayor centro donde emerge la motivación viene a ser la intención de esforzarse en la búsqueda y alcance de los objetivos propuestos, además de la productividad para Sundstrom, McIntyre, Halfhill & Richards (2015) sostiene que es el resultado obtenido en una secuencia o sistema, lo que quiere decir que el aumento del rendimiento es un sinónimo del logro de un mejor resultado de gestión, teniendo en cuenta cada recurso que se empleó en el proceso. Según la Tabla 4 podemos evidenciar que en el diagnóstico de las variables trabajo en equipo encontramos un determinante 100% que indica que es bueno; asimismo tenemos que la variable productividad un 5.6% indica que es regular, además del 94,4% que considera la productividad como bueno. En este sentido se opone con Linares (2019) que indica que el trabajo en equipo es una muestra del compromiso parcial en las actividades al interior de la institución en donde se encontró que solamente el 16,7% del grupo evaluado llegó a considerar al trabajo en equipo como bueno; en relación a la variable productividad coincidimos con Nieto (2020) en donde considera el valor de productividad laboral en los empleadores del Ayuntamiento del Distrito por Pacora, concentrando el resultado en un 61,8% estar “de acuerdo” con el nivel de productividad laboral de la Municipalidad. Estos datos muestran y se puede inferir que no siempre las instituciones tienen los mismos mecanismos de trabajo y sobre todo el compromiso con la institución, es allí la diferencia en el diagnóstico en las variables en mención.

En relación al objetivo 2: Conocer la relación entre la dimensión compromiso y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020; en relación al sustento teórico tenemos el aporte de Humphrey, Karam, Morgeson, (2016) que considera al compromiso como “la responsabilidad que debe tener cada trabajador con la institución, es decir una persona comprometida está enterada sobre lo importante que es contribuir a que su centro de labores crezca en el tiempo en que se lo ha propuesto”; asimismo en relación a la productividad se



considera en palabras de Saldaña, Martínez (2015) como una relación de carácter cuantitativo determinado por medio de algún monitoreo, cada factor utilizado dentro del proceso de creación de los productos. La Tabla 5 muestra que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,717 correlación positiva fuerte, el valor de significación (sig.) es 0,204 y es mayor al p valor de 0,05; por consiguiente no existe relación significativa ente la dimensión compromiso y la variable productividad, por esta razón, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Estos resultados nos permite discrepar con Ríos (2017) en el cual argumenta que fue posible dar por sentado que el trabajo en equipo venia influyendo de manera significativa en el desempeño laboral debido a que el valor de la prueba del chi-cuadrado alcanzó un 12.644 y con un valor  $p= 0.002$ , valor inferior al nivel de significancia del 5%. Frente a esto, se puede inferir que no siempre el trabajo en equipo influye d forma favorable en la productividad, es por ello la diferencia entre los resultados obtenidos en la investigación y los aporte de los antecedentes de otros trabajos previos, sin dejar de mencionar que la teoría argumenta otra cuestión.

En relación al objetivo específico 3: Establecer la relación entre la dimensión dedicación y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020, tenemos que la dimensión en mención se sustenta teóricamente en que las actividades son coordinadas y exclusivas de una persona que forma parte del equipo, esperando llevar a cabo cada actividad propuesta por y a favor del centro laboral (Miklavcic, Kolenc, Markic, 2017); por otro lado la productividad según Saldaña, Martínez (2015) en el tiempo ayudará a la relación especifica insumo-productos que hace posible un liderazgo de costes en el mercado (p.10). Según la Tabla 6 se puede evidenciar que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,300 que significa que existe una correlación positiva débil además del valor de significación (sig.) es 0,075 y es mayor al p valor de 0,05; por consiguiente no existe relación significativa ente la dimensión dedicación y productividad, por esta razón, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Frente a estos resultados se puede coincidir con Facho (2017) que indica que la medida gradual de gestión administrativa viene siendo regular y que es posible evidenciar la presencia de una relación directa y significativa entre la Productividad laboral del personal en la SOF de la Municipalidad de Lima, 2016,

además de indicar que la manera en que incide ejerce una influencia en caso sea implementada o aplicada de modo adecuado a fin de optimizar el rendimiento en el trabajo.

En relación al objetivo específico 4: Establecer la relación entre la dimensión coherencia en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020; el aporte de la teoría a la dimensión coherencia en palabras de Leyton, (2017) sostiene que está relacionado con un trabajo planificado y muy bien organizado en donde se ponga de manifiesto la coherencia, es decir todo debe estar orientado al logro de las metas del centro institucional. En cuanto a los resultados tenemos la Tabla 7 que se puede evidenciar que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,956 que significa que existe una correlación positiva muy fuerte, además del valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor al p valor de 0,05; por consiguiente si existe relación significativa ente la dimensión coherencia y productividad, por esta razón, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados nos permiten coincidir con Ríos (2017) en donde indica que influye de manera significativa en el desempeño laboral debido a que el valor de la prueba del chi-cuadrado alcanzó un 12.644 y con un valor  $p= 0.002$ , valor inferior al nivel de significancia del 5%. Estos resultados nos permiten inferir que en la medida que se mejora una variable en consecuencia la otra variable también cambia o sufre efecto.

En relación al objetivo específico 5: Conocer la relación entre la dimensión respeto y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020 en relación a esta dimensión tenemos el aporte de Lucero (2017) que indica que el respeto se considera como la condición de apreciación y equilibrio a fin de tener claro cómo vivir y sentirse tranquilo. De acuerdo con a Tabla 7 se puede evidenciar que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,826 que significa que existe una correlación positiva muy fuerte, además del valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor al p valor de 0,05; por consiguiente si existe relación significativa ente la dimensión respeto y productividad, por esta razón, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados nos permite inferir que cuando se trabaja con respeto y se considera las opiniones en los integrantes de los grupos, nos permite tener tranquila en las actividades planificadas y en

consecuencia mejora el nivel de productividad en las instituciones debido justamente al nivel organizativo de los integrantes.

Finalmente en relación al objetivo general: determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020. Tenemos el aporte de Toro, (2015) que hace referencia al sentido de ser una sola agrupación, al cambio de un centro empresarial, donde se puede evidenciar un grupo productivo, competitivo y que logra sus metas, teniendo como base fundamental su hambre de mejorar continua y modificaciones al interior de cada estructura organizacional a fin de cumplir la misión y visión que se han establecido y así lograr encaminar la actitud de su personal en la consecución de la más alta excelencia y rendimiento laboral. De acuerdo a La Tabla 3 se demuestra que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,850 correlación positiva muy fuerte, el valor de significación (sig.) es 0,00 y es menor al p valor de 0,05; por consiguiente si existe relación significativa ente las variables trabajo en equipo y productividad, por esta razón podemos inferir que el comportamiento de las personas puede modificar las conductas de otras, no sin antes concluir que su una de las variables funciona correctamente la otra variable también sufre algún tipo de modificación.

## VI. CONCLUSIONES

1. Según el diagnóstico de la variable trabajo en equipo el 100% que indica que es bueno; asimismo la variable productividad un 5.6% indica que es regular, y el 94,4% que considera como bueno.
2. La dimensión compromiso y la variable productividad presenta una correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,717 correlación positiva fuerte, y un valor de significación (sig.) es 0,204 por consiguiente no existe relación significativa.
3. La dimensión dedicación y productividad muestra un valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,300 que significa que existe una correlación positiva débil además de un valor de significación (sig.) es 0,075 por consiguiente no existe relación significativa.
4. La dimensión coherencia y productividad presenta un valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,956 que significa que existe una correlación positiva muy fuerte, además del valor de significación (sig.) es 0,00 por consiguiente si existe relación significativa.
5. La dimensión respeto y productividad se puede evidenciar que el valor de correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,826 que significa que existe una correlación positiva muy fuerte, además del valor de significación (sig.) es 0,00 por consiguiente si existe relación significativa.
6. Las variables trabajo en equipo y productividad, presenta una correlación Spearman ( $\rho$ ) es ,850 correlación positiva muy fuerte, y el valor de significación (sig.) es 0,00 por consiguiente si existe relación significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al alcalde asignar un presupuesto para desarrollar programas de implementación estratégica para el área de recursos humanos, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales.

Al gerente de la Municipalidad distrital de Huarmaca desarrollar programas de capacitación con la finalidad de mejorar la productividad en la entidad.

Al gerente municipal aplicar los instrumentos planteados en la investigación con la finalidad de poder diagnosticar el nivel de trabajo en equipo y productividad durante dos veces al año.

A los trabajadores de la entidad municipal involucrarse en las actividades programadas con la finalidad de poder cumplir con los objetivos estratégicos en beneficio de la institución.

## REFERENCIAS

- Aldana, J., & Piña, J. (2017). *Quality of service provided to the client by gym instructors. Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía*, 2 (3), 172-197. Recuperado de: <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/59/46>
- Alomino, J. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II Essalud Huaraz, 2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo: Huaraz. Recuperado de [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2143/T033\\_43105395\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2143/T033_43105395_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, B., Alfonso, D., Indagochea, B. (2018). *El desempeño laboral, un problema social de la ciencia. Didáctica y Educación*, 9(2), 147 – 158. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Ary, D.; Jacobs, L.; Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México. McGRAW-HILL
- Ayoví, J. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones* Recuperado de: DOI: 10.23857/fipcaec.v4i10.39
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.
- Bolívar, J., García, G. (2014). *Fundamentos de la gestión pública: hacia un Estado eficiente*. Colombia, Alfaomega colombiana, Universidad EAN.
- Campbell, R. (1969). *Introducción a la metodología de la investigación*. Chicago: Rand McNally.
- Campos, A. (2012). *Orientaciones formales para la elaboración de la tesis. APA 6ª ed*. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Carty, M. (2016). *Indicadores del Trabajo en equipo*. Recuperado de: <http://glionequipo.blogspot.com/2011/05/indicadores-de-equipos-eficaces.html>.
- Chávez, J. (2019). *Diseño de puesto y productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari*. (Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión). Recuperado de: <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3687/TESIS%20-%20JUDITH%20ELIZABETH%20CHAVEZ%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El Economista (2020). *El lado humano de la productividad*. Recuperado de: <https://www.eleconomistaamerica.cl/empresas-eAm-chile/noticias/10652294/07/20/El-lado-humano-de-la-productividad.html>
- Fabian, M. (2018). *Habilidades directivas y la productividad laboral de los trabajadores de una institución pública del área de cobranza coactiva, Lima-2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23369/Fabian\\_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23369/Fabian_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho\\_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fogaca, N; Barvosa, M.; Campos, M; Pereira, L. y Coelho, F. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. Performance Improvement Quarterly, 30(4), 99 – 120*. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/piq.21248>

- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Gestión (2019). *¿Por qué es importante trabajar en equipo?* Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- Gil, D. (2018). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial*. (Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia). Recuperado de: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018\\_estrategia\\_productividad\\_empresarial.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf)
- Halfhill, T. (2005). *Group Personality Composition and Group Effectiveness: An Integrative Review of Empirical Research*. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1046496404268538>
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2016). *Extrinsic and intrinsic work value*. *EE.UU.: Journal of Nursing Management*. Recuperado de: [goo.gl/oHnP4d](http://goo.gl/oHnP4d).
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, Zapata, Mendoza (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Humphrey, S.E.; Karam, E.P.; & Morgeson, F.P. (2016). *Towards a typology of team effectiveness: A meta-analytic review*. *25th Annual Meeting of the society for industrial and Organizational Psychology*. Atlanta GA
- Infobae (2020). *Teletrabajo y empresas: cómo evitar las interrupciones y mantener productividad*. Recuperado de: <https://www.infobae.com/inhouse/2020/07/21/teletrabajo-y-empresas-como-evitar-las-interrupciones-y-mantener-productividad/>



- Jaimes, L.; Luzardo, M.; Rojas, M. (2018). *Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2016). *Enhancing the effectiveness of work groups and teams. Psychological Science in the Public Interest, Supplement, 7(3), 77-124*. Badger, Sadler-Smith et. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- La Razón (2020). Casas Rojo: *El trabajo en equipo entre especialidades ha sido clave*. Recuperado de <https://www.larazon.es/salud/20200721/sac5tuza2fgbzhsy36tk3yetzu.html>
- Latorre, A.; Delio del Rincón, I. Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín). Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leyton, J. (2017). *Habilidades Directivas de los jefes de grupo y el Trabajo en Equipo desde la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima: Perú.
- Lieda, Y. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior*. (Tesis de posgrado). Universidad de Carabobo: Venezuela. Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4337/3/yrojas.pdf>

- Lifante, I. (2017). *Responsibility in the performance of public functions*. *AFD*, 1(23), 99 – 127. Recuperado de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/69855/1/2017\\_Lifante\\_AFD.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/69855/1/2017_Lifante_AFD.pdf)
- Linares, W. (2019). *Propuesta de coaching gerencial para mejorar el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Baños del Inca, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Chiclayo
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lucero, S. (2017). *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17004/Lucero\\_ASE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17004/Lucero_ASE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lupano, M. y Waisman, S. (2018). *Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral*. *Psicodebate*, 18(2), 1 – 15. DOI: <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff*. *Dirección de proyectos de investigación*, 17(4), 42 – 52. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Nieto, P. (2020). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41948/Nieto\\_PJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41948/Nieto_PJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). *Job satisfaction: a literature review of its main antecedents*. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3 – 18. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la Alianza”, en el año 2015*. (Tesis de maestría, Universidad privada de Tacna). Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf>
- Saldaña, A., Martínez, S. (2015). *Teamwork, a competence to be promoted at the Faculty of Environmental Sciences, University of Alcalá*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-EITrabajoEnEquipoUnaCompetenciaAPotenciarEnLaFacul-4480412.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.
- Sañudo, I. (2006). *La ética en la investigación educativa*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>
- Sundstrom, E., McIntyre, M., Halfhill, T., & Richards, H. (2015). *Work groups: From the Hawthorne studies to the work teams of the 1990s*. *Group Dynamics*. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2015-13580-004>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa
- Toro, L. (2015). *The importance of teamwork in today's organizations*. Recovered from. *Bogota DC: Military University Nueva Granada*. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y%20OLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>
- Torrelles, C. (2016). *Eina d'avaluació de la competència de treball en equip*. Tesis doctoral (trabajo inédito). Recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/51341>

- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X. (2015). *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Triana, D. (2017). *Performance, performativity, and memory*. *Cuestiones de Filosofía*, 4(22), 17 – 34. Recuperado de <https://philarchive.org/archive/DEDPPY>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Velásquez, A. (2017). *eTraining: Collaborative Learning and Job Performance*. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 18(4), 1 – 21. Recuperado de <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1088/1/2444-8729-2017-0018-0004-0053-0073.pdf>
- Yonging, G., Du, H., Baoguo, X. y Lei, M. (2017). *Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support*. *Anales de psicología*, 33(3), 708 – 713. Recuperado de [https://www.redalyc.org/pdf/167/Resumenes/Resumen\\_16752019029\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/167/Resumenes/Resumen_16752019029_1.pdf)

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 01: Trabajo en equipo	González (2015) “se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias”	El trabajo en equipo consiste en el compromiso que debe existir en los integrantes de un grupo, al mismo tiempo actuar con dedicación, coordinación y respeto frente a los demás integrantes.	Compromiso	Responsabilidad	Escala ordinal.
				Proactivo	
			Dedicación.	Investigación	
				Contribución	
			Coherencia	Participación	
				Visión	
			Respeto	Apreciación	
Equilibración					
Variable 02: Productividad	Chiavenato (2011) lo define como un resultado de varios recursos englobados respecto a la administración puesta en práctica, es decir que se relaciona entre el producto recuperado y los recursos usando en la producción.	Es el efecto de un trabajo bien organizado en donde influye la eficacia, eficiencia del trabajador, el mismo que debe ser responsable en las actividades dentro de un proceso de efectividad.	Eficacia	Cumplimiento de metas	Escala ordinal.
				Toma de decisiones	
			Eficiencia	Recursos asignados	
				Resultas	
			Efectividad	Orientación al cambio	
				Mejora de la calidad.	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR TRABAJO EN EQUIPO



Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de trabajo en equipo, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre    4. Casi siempre    3. Algunas veces    2. Casi Nunca  
1. Nunca

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO</b>						
01	Asumo responsabilidad en mi trabajo sin necesidad de control.					
02	Cumplo con lo acordado en asambleas y en los documentos normativos de la institución.					
03	Apoyo permanentemente la política institucional.					
04	Reconozco el esfuerzo de mi jefe por velar la buena marcha institucional.					
<b>DIMENSIÓN: DEDICACIÓN</b>						
05	Asumo mi labor responsablemente y comparto mis experiencias con mis compañeros.					
06	Me esfuerzo permanentemente por innovar mi trabajo dentro de la municipalidad.					
07	Participo en actividades fuera de mi horario de trabajo con gusto y responsabilidad.					
08	Soy capaz de dar un tiempo extra para solucionar la problemática institucional.					
<b>DIMENSIÓN: COHERENCIA</b>						
09	Reconozco en mis colegas fortalezas y trato de emular en beneficio de la institución.					
10	Cuando tengo ideas, propuestas, las expongo y trato de trabajarlas con mis compañeros.					
11	Tengo en cuenta las recomendaciones de los órganos directivos en el desarrollo de las actividades.					
12	Observo debilidades en mis compañeros y propongo alternativas de mejora.					
<b>DIMENSIÓN: RESPETO</b>						
13	Me caracterizo por ser democrático cuando se toma decisiones.					
14	Mis compañeros de labor sienten que los trato con respeto y cortesía.					
15	Soy prudente en mis participaciones en asambleas y en conversaciones ordinarias.					
16	Acepto una llamada de atención oral o documentadamente sin alterarme.					

## FICHA TÉCNICA SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

1. Nombre: Escala para medir el nivel de trabajo en equipo
2. Autor: Norbel Cruz Lizana
3. Fecha: 2020
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de trabajo en equipo en sus dimensiones: compromiso, dedicación, coherencia y respeto en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huarmaca.
5. Aplicación: Municipalidad distrital de Huarmaca.
6. Administración: Individual
7. Duración: 20 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 16
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

### Evaluación

Escala Cualitativa	Escala cuantitativa									
	Compromiso		Dedicación		coherencia		Respeto		Trabajo en equipo	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo (1)	1	6	1	6	1	6	1	6	1	26
Regular (2)	7	14	7	14	7	14	7	14	27	53
Bueno (3)	15	20	15	20	15	20	15	20	54	80



## CUESTIONARIO PARA EVALUAR PRODUCTIVIDAD



Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de productividad, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre    4. Casi siempre    3. Algunas veces    2. Casi Nunca  
1. Nunca

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>						
01	La Municipalidad tiene objetivos estratégicos traducidas en metas correctas.					
02	Se resuelven de manera eficaz los problemas en la institución.					
03	Se proporciona recursos adecuados para el logro de las metas.					
04	La entidad evalúa el logro de metas y objetivos determinados al trabajador.					
05	La entidad toma decisiones para el cumplimiento de los objetivos.					
06	La entidad evalúa la carga de trabajo y su cumplimiento laboral					
07	La entidad toma decisiones por el incumplimiento del trabajo asignado.					
<b>DIMENSIÓN: EFICIENTE</b>						
08	Los trabajadores de la entidad utilizan de forma adecuada los recursos del Estado.					
09	El trabajo realizado en la entidad demuestra rapidez y precisión.					
10	Los trabajadores utilizan herramientas adjuntas para el cumplimiento de sus actividades en la entidad.					
11	El trabajador se preocupa por actuar de acuerdo a los estándares técnicos en la entidad.					
12	La entidad reconoce los resultados alcanzados por el personal.					
13	Los trabajadores de la entidad entregan los resultados de acuerdo al plan establecido.					
14	El personal busca soluciones para desarrollar problemas de la entidad					
<b>DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD</b>						
15	Las actividades que se realizan en la entidad se organizan oportunamente					
16	Existe trabajo coordinado entre las áreas en la entidad.					
17	Demuestra tener iniciativa propia para desarrollar los cambios en la entidad.					
18	Recibe capacitación por parte de la entidad con la finalidad de mejorar la producción.					
19	Demuestra ser participativo y colaborador con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la entidad.					
20	Demuestra tomar medidas correctivas en el caso de no desarrollar el proceso establecido por la entidad.					

## FICHA TÉCNICA SOBRE PRODUCTIVIDAD

11. Nombre: Escala para medir el nivel de productividad
12. Autor: Norbel Cruz Lizana
13. Fecha: 2020
14. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el nivel de productividad en sus dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huarmaca.
15. Aplicación: Municipalidad distrital de Huarmaca.
16. Administración: Individual
17. Duración: 20 minutos
18. Tipo de Ítems: Enunciados
19. N° de Ítems: 20
20. Distribución: Dimensiones e indicadores

### Evaluación

Escala Cualitativa	Escala cuantitativa							
	Eficacia		Eficiencia		Efectividad		Productividad	
	Puntaje mínimo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Malo (1)	1	12	1	12	1	10	1	33
Regular (2)	13	24	13	24	11	20	34	67
Bueno (3)	25	35	25	35	21	30	68	100

### Anexo 3: Validez y confiabilidad de instrumento de recolección de datos

## INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Dr. Carbajal García Luis  
 1.2. Grado académico que ostenta : Dr. en gestión pública y gobernabilidad.  
 1.3. Institución donde trabaja : Universidad Nacional de Jaén.  
 1.4. Experiencia laboral (años) : 8 años  
 1.5. Título de la tesis : Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba, Piura, 2020.  
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Norbel Cruz Lizana  
 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario.

### II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																		X		
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X		
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																		X		
TOTAL																			720	95	100

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....  
 .....  
 .....

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

915

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio del 2020



Dr. Luis O. Carbajal García  
 COSTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 Mat. 02-3473

FIRMA DEL EXPERTO

## INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### V. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.8. Apellidos y nombres del experto : Dr. Edilberto Calle Peña  
 1.9. Grado académico que ostenta : Dr. Administración de la educación  
 1.10. Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo  
 1.11. Experiencia laboral (años) : 15 años  
 1.12. Título de la tesis : Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba, Piura, 2020.  
 1.13. Nombre del autor de la tesis : Norbel Cruz Lizana  
 1.14. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

### VI. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																		X		
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X		
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			X	
TOTAL																			450	285	200

### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....  
 .....  
 .....

VIII. PROMEDIO DE VALOR del 2020

935

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio

  
 Dr. Edilberto Calle Peña  
 DOCENTE UNIVERSITARIO  


FIRMA DEL EXPERTO

## INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### IX. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.15. Apellidos y nombres del experto : Mg. Marivel Correa Rojas
- 1.16. Grado académico que ostenta : Mg. Gestión de la educación
- 1.17. Institución donde trabaja : Institución educativa Almirante Miguel Grau Morropón
- 1.18. Experiencia laboral (años) : 12 años
- 1.19. Título de la tesis : Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba, Piura, 2020.
- 1.20. Nombre del autor de la tesis : Norbel Cruz Lizana
- 1.21. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

### X. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			X	
TOTAL																				570	400

### XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....  
 .....  
 .....

**XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

970

**Lugar y fecha:** Chiclayo 01 de julio del 2020

  
 \_\_\_\_\_  
 DNI: 40387863  
 \_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EXPERTO**

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	16

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	46,7917	70,607	,666	,899
VAR00002	45,9583	76,911	,341	,924
VAR00003	46,4167	70,688	,651	,897
VAR00004	47,0833	66,949	,708	,832
VAR00005	46,8750	68,897	,592	,898
VAR00006	46,2500	76,283	,441	,912
VAR00007	46,6250	77,114	,515	,959
VAR00008	46,9167	67,471	,658	,899
VAR00009	46,9167	66,949	,751	,880
VAR00010	46,9167	66,949	,751	,897
VAR00011	46,9167	69,906	,760	,895
VAR00012	46,7083	65,520	,802	,878
VAR00013	46,8583	71,173	,699	,889
VAR00014	46,7750	68,597	,582	,995
VAR00015	46,3167	72,948	,479	,913
VAR00016	46,7250	78,114	,224	,918

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	47,4187	77,732	,349	,917
VAR00002	46,7987	70,607	,666	,895
VAR00003	45,9783	76,911	,341	,914
VAR00004	46,4467	70,688	,651	,897
VAR00005	47,0833	66,949	,708	,895
VAR00006	46,9583	71,172	,679	,896
VAR00007	46,8750	68,897	,592	,898
VAR00008	46,4167	72,949	,489	,912
VAR00009	46,2500	76,283	,441	,915
VAR00010	46,6250	77,114	,515	,936
VAR00011	46,9167	67,471	,658	,885
VAR00012	46,9167	66,949	,751	,899
VAR00013	46,9167	69,906	,760	,895
VAR00014	46,7083	65,520	,802	,816
VAR00015	46,9167	69,906	,760	,992
VAR00016	46,8583	71,173	,699	,956
VAR00017	46,7757	68,597	,583	,854
VAR00018	46,3167	72,948	,579	,916
VAR00019	46,5550	76,273	,411	,935
VAR00020	46,7240	77,214	,217	,925

#### Anexo 4: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1) diagnosticar el nivel de trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura; 2) conocer la relación entre la dimensión compromiso y productividad; 3) establecer la relación entre la dimensión dedicación y productividad; 4) establecer la relación entre la dimensión coherencia y productividad; 5) conocer la relación entre la dimensión respeto y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión compromiso y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión dedicación y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre dimensión coherencia en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión respeto y productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca – Huancabamba – Piura, 2020</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Trabajo en equipo</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Compromiso</li> <li>❖ Dedicación.</li> <li>❖ Coherencia</li> <li>❖ Respeto</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Productividad</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Eficacia</li> <li>❖ Eficiencia</li> <li>❖ Efectividad</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Investigación correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Diseño no experimental, descriptivo correlacional – transversal –</p> <p><b>Muestra de estudio</b></p> <p>36 trabajadores</p> <p><b>Muestreo</b></p> <p>No probabilístico intencional</p> <p><b>Técnica de recolección de datos</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario validado</p> <p><b>Análisis de datos</b></p> <p>Estadística descriptiva (Tablas de frecuencia), inferencial: (Rho de Spearman)</p>



## Anexo 5: Resultados

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO																					
	D1: COMPROMISO					D2: DEDICACIÓN					D3: COHERENCIA					D4: RESPETO					TV
	1	2	3	4	TD	5	6	7	8	TD	9	10	11	12	TD	13	14	15	16	TD	
1	4	3	3	3	13	4	4	3	2	13	4	5	4	3	16	3	4	5	3	15	57
2	3	4	5	5	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	65
3	3	4	5	5	17	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	4	4	4	5	17	64
4	4	4	5	5	18	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	4	4	4	5	17	65
5	4	4	5	5	18	4	5	4	3	16	4	5	3	4	16	3	4	4	5	16	66
6	4	4	5	5	18	5	5	5	3	18	4	5	3	3	15	3	4	4	4	15	66
7	4	4	4	4	16	5	5	5	2	17	4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	64
8	4	3	4	4	15	5	2	5	3	15	4	5	4	3	16	3	4	5	4	16	62
9	4	3	4	4	15	5	4	5	2	16	4	5	3	3	15	3	4	5	4	16	62
10	4	3	4	4	15	3	4	5	2	14	5	4	3	3	15	3	4	5	4	16	60
11	4	3	4	4	15	4	5	5	3	17	5	4	4	4	17	3	4	5	5	17	66
12	3	3	4	3	13	4	5	5	3	17	5	4	4	4	17	4	3	5	4	16	63
13	3	3	4	3	13	4	5	5	3	17	5	4	3	4	16	4	3	5	4	16	62
14	3	3	4	3	13	4	5	5	3	17	4	4	3	3	14	4	4	5	5	18	62
15	3	3	4	3	13	4	4	5	3	16	4	5	2	3	14	4	4	5	4	17	60
16	4	4	4	3	15	3	4	4	3	14	4	5	2	3	14	4	4	4	4	16	59
17	5	4	4	3	16	4	4	4	3	15	4	5	3	4	16	3	5	4	4	16	63
18	5	4	5	4	18	3	4	4	2	13	4	5	3	4	16	3	5	4	4	16	63
19	4	3	5	4	16	4	5	4	2	15	4	4	3	4	15	3	5	4	5	17	63
20	4	3	5	4	16	3	5	5	2	15	3	4	4	4	15	3	5	4	5	17	63
21	4	4	4	4	16	4	4	5	2	15	3	4	4	3	14	4	5	4	5	18	63
22	4	3	4	4	15	4	5	5	3	17	3	4	4	4	15	4	5	4	5	18	65
23	4	3	4	4	15	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	4	5	5	5	19	65
24	5	4	4	4	17	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	4	4	5	5	18	66
25	5	4	3	4	16	4	4	5	3	16	3	5	4	4	16	4	4	5	4	17	65
26	5	5	4	4	18	4	4	5	3	16	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	68
27	4	4	3	4	15	4	4	5	2	15	4	5	4	4	17	3	4	5	4	16	63
28	4	4	3	4	15	4	4	5	2	15	4	5	4	4	17	3	5	5	4	17	64
29	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	3	5	5	4	17	64
30	4	4	3	4	15	4	5	4	3	16	4	5	5	4	18	3	5	5	4	17	66
31	4	3	3	4	14	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	65
32	5	3	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	67
33	4	5	4	4	17	3	5	4	4	16	4	4	5	3	16	4	4	4	4	16	65
34	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	5	3	16	4	4	4	4	16	65
35	3	4	4	5	16	4	5	4	3	16	5	4	5	3	17	4	4	4	5	17	66
36	4	4	4	5	17	4	5	4	3	16	5	4	4	3	16	4	5	4	5	18	67

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD																									
	D1: EFICACIA								D2: EFICIENCIA								D3: EFECTIVIDAD								TV
	1	2	3	4	5	6	7	TD	8	9	10	11	12	13	14	TD	15	16	17	18	19	20	TD		
1	4	3	3	4	3	4	4	25	4	3	4	3	3	2	3	22	3	3	4	3	3	3	19	66	
2	4	4	3	4	3	3	4	25	4	3	3	3	4	3	3	23	4	4	4	4	5	5	26	74	
3	4	4	3	4	3	3	4	25	4	3	3	3	4	3	3	23	4	4	4	4	5	5	26	74	
4	4	4	3	4	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	5	5	25	71	
5	4	4	3	4	3	4	3	25	4	3	3	4	3	3	3	23	3	4	4	3	5	5	24	72	
6	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	4	3	3	3	4	23	3	4	4	3	4	4	22	70	
7	3	3	4	3	4	4	3	24	3	3	4	4	3	2	3	22	3	4	3	3	4	4	21	67	
8	3	3	4	4	4	4	3	25	3	3	4	4	3	2	3	22	3	4	4	4	4	4	23	70	
9	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	4	3	3	4	25	3	3	4	4	4	3	21	72	
10	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	3	4	26	3	3	4	4	4	3	21	74	
11	4	4	3	5	4	4	4	28	4	4	3	3	3	3	4	24	4	3	4	4	4	3	22	74	
12	4	4	3	5	4	4	4	28	5	4	3	3	4	3	3	25	4	3	4	4	4	3	22	75	
13	4	4	3	5	3	4	4	27	4	4	3	3	4	3	3	24	4	3	3	3	4	3	20	71	
14	5	4	3	5	3	3	4	27	5	3	3	4	4	2	3	24	4	4	3	3	4	3	21	72	
15	5	4	4	4	3	3	3	26	5	3	4	4	3	2	4	25	4	4	3	3	5	3	22	73	
16	5	4	4	4	3	3	3	26	3	4	4	3	3	2	3	22	3	4	4	3	5	2	21	69	
17	5	3	4	4	3	3	3	25	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	3	3	5	2	20	70	
18	5	3	4	4	3	3	3	25	3	4	4	4	4	3	3	25	3	3	3	3	4	2	18	68	
19	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	3	3	4	3	20	70	
20	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	5	3	4	27	3	3	3	3	4	4	20	74	
21	4	4	3	3	4	4	3	25	4	3	3	3	5	3	4	25	3	4	3	3	4	5	22	72	
22	5	4	3	3	4	4	3	26	3	3	4	5	5	3	4	27	4	3	3	3	4	5	22	75	
23	5	4	3	3	4	4	4	27	4	3	4	5	4	3	4	27	3	4	3	3	4	5	22	76	
24	5	3	3	4	3	4	3	25	3	3	4	5	4	3	4	26	3	4	3	3	4	5	22	73	
25	5	3	3	4	3	4	3	25	4	4	3	5	4	4	3	27	3	4	3	3	4	4	21	73	
26	5	3	3	4	3	4	3	25	3	4	3	4	5	4	3	26	4	3	4	4	3	2	20	71	
27	5	3	3	4	3	4	3	25	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	4	4	3	3	20	72	
28	5	4	4	4	3	3	3	26	4	3	4	5	4	4	3	27	4	3	4	4	3	3	21	74	
29	5	4	4	5	3	3	3	27	3	4	4	5	5	4	4	29	3	3	4	4	4	3	21	77	
30	4	4	4	5	4	3	3	27	4	3	4	4	5	4	4	28	3	2	3	4	4	3	19	74	
31	4	4	4	5	4	4	4	29	4	3	3	3	4	4	4	25	4	2	3	3	4	3	19	73	
32	4	4	3	4	4	3	3	25	3	3	4	3	5	3	3	24	4	3	3	3	4	3	20	69	
33	4	4	3	4	3	4	3	25	4	4	4	3	4	4	3	26	4	3	3	3	4	3	20	71	
34	5	3	3	4	4	3	4	26	3	3	4	5	4	4	3	26	4	4	3	4	4	3	22	74	
35	5	3	3	3	4	3	4	25	4	3	4	4	5	3	3	26	4	4	3	4	4	3	22	73	
36	4	3	4	3	4	3	4	25	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	3	4	4	3	22	73	

## Anexo 6: Autorización del desarrollo de la investigación



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA**  
HUANCABAMBA - REGIÓN PIURA  
R.U.C. N° 20172619241

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**Constancia De Autorización**

EL QUE SUSCRIBE, ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA, PROVINCIA DE HUANCABAMBA, REGIÓN PIURA;

Visto la solicitud, con Expediente Administrativo N° 1833, de fecha 25 de junio de 2020, presentado por el alumno de la Escuela de Postgrado Del III ciclo de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo sede Chiclayo, donde explica que está desarrollando su Proyecto de Tesis titulado: "Trabajo en Equipo y la Productividad en la Municipalidad Distrital de Huarmaca", para lo cual necesita ejecutar la aplicación de instrumentos de investigación en la mencionada Institución Edil, por lo tanto se expide el presente documento:

Autorizando al estudiante **NORBEL CRUZ LIZANA**, ejecutar la aplicación de instrumentos de investigación en la Municipalidad Distrital de Huarmaca.

Se le expide la presente, a solicitud de la parte interesada, en honor a la verdad, para los fines que estime pertinentes.

Huarmaca, 25 de junio de 2020



OVIDORO LARA TINEO  
ALCALDE

Dirección: Jr. Grau S/N - Huarmaca / Telefax 073 - 830099  
www.munihuarmaca.gob.pe Email: munihuar@munihuarmaca.gob.pe