



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de
gestión local de Qali Warma San Ignacio

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Díaz Díaz, Celia Liliana (ORCID: 0000-0002-8671-6231)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre Clarisa por su confianza y apoyo incondicional, a mi tía Yola, tío Carlos, Milagros, July y Tatiana por su motivación, quienes hicieron realidad este objetivo trazado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud, protegerme y permitir la realización de mis metas en estos tiempos difíciles de pandemia que nos ha tocado vivir.

A la universidad Cesar Vallejo Filial_ Chiclayo, por darme la oportunidad de culminar mis estudios de Posgrado en la Maestría en Gestión Pública, que contribuye de manera importante en mi formación y superación profesional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública, por su esmerado y eficiente labor profesional.

A la Institución Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma UT Cajamarca 2, de la provincia de San Ignacio que ofrecieron importante información para la realización de esta investigación.

Índices de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índices de contenidos.....	iv
Índices de tablas	v
Índices de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III.MÉTODO	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización.....	27
3.3. Población, muestra y muestreo.....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5. Procedimientos	31
3.6. Método de análisis de datos.....	31
3.7. Aspectos éticos	31
IV RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIONES	54
VI.CONCLUSIONES	57
VII.RECOMENDACIONES.....	58
VIII. PROPUESTA.....	59
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS	

Índices de tablas

Tabla 1. Análisis de fiabilidad de los instrumentos	31
Tabla 2. Situación actual de la dimensión cohesión	33
Tabla 3. Situación actual de la dimensión comunicación	34
Tabla 4. Situación actual de la dimensión liderazgo	35
Tabla 5. Situación actual del trabajo en equipo	36
Tabla 6. Situación actual de la dimensión Actitudes	37
Tabla 7. Situación actual de la dimensión conocimiento de trabajo	38
Tabla 8. Situación actual de la dimensión eficiencia	39
Tabla 9. Descripción el desempeño laboral.....	40
Tabla 10. Distribución de normalidad de la variable trabajo en equipo	41
Tabla 11. Distribución de normalidad de la variable desempeño laboral	42
Tabla 12. Relación entre la cohesión y el desempeño laboral	43
Tabla 13. Distribución de normalidad de la variable trabajo en equipo	44
Tabla 14. Distribución de normalidad de la variable desempeño laboral	45
Tabla 15. Relación entre la comunicación y el desempeño laboral	47
Tabla 16. Distribución de normalidad de la variable trabajo en equipo	47
Tabla 17. Distribución de normalidad de la variable desempeño laboral	48
Tabla 18. Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral	50
Tabla 19. Distribución de normalidad de la variable trabajo en equipo	50
Tabla 20. Distribución de normalidad de la variable desempeño laboral	51
Tabla 21. Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral	53
Tabla 22. Cronograma de actividades de la propuesta de gestión administrativa	66

Índices de figuras

Figura 1 Niveles de la dimensión cohesión de la variable trabajo en equipo	33
Figura 2 Niveles de la dimensión comunicación de la variable trabajo en equipo.....	34
Figura 3 Niveles de la dimensión liderazgo de la variable trabajo en equipo	35
Figura 4 Niveles de la variable trabajo en equipo	36
Figura 5 Niveles de la dimensión actitudes de la variable desempeño laboral	37
Figura 6 Niveles de la dimensión conocimiento de trabajo de la variable desempeño laboral	38
Figura 7 Niveles de la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral.....	39
Figura 8 Niveles de la variable desempeño laboral	40
Figura 9 Historiograma de la dimensión cohesión.....	41
Figura 10 Historiograma de la variable desempeño laboral.....	42
Figura 11 Historiograma de la dimensión comunicación	44
Figura 12 Historiograma de la variable desempeño laboral.....	45
Figura 13 Historiograma de la dimensión liderazgo.....	48
Figura 14 Historiograma de la variable desempeño laboral.....	49
Figura 15 Historiograma de la variable trabajo en equipo	51
Figura 16 Historiograma de la variable desempeño laboral.....	52

Resumen

En la presente investigación el propósito principal fue determinar la relación presente entre la variable trabajo en equipo y la variable desempeño laboral en el área de monitor de gestión local en Qali Warma San Ignacio. El tipo de investigación correspondió a la tipología básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 57 trabajadores en el área de monitor a los que se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Esto permitió obtener como resultado que de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo un valor $r = 0.896$ con un nivel de significancia de 0.000, permitiendo una relación positiva significativa entre ambas variables. Lo que permitió concluir que ante un mejor trabajo en equipo entre los trabajadores de del área monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio), mayor fue el desempeño laboral.

Palabras clave: trabajo en equipo, desempeño laboral, área monitor de gestión local.

Abstract

In this research, the main purpose was to determine the relationship between the teamwork variable and the work performance variable in the area of local management monitor in Qali Warma San Ignacio. The type of research corresponded to the basic typology, of non-experimental and correlation level design. The sample consisted of 57 workers in the monitor area to whom the survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument. This allowed obtaining as a result that according to Spearman's Rho coefficient, a value $r = 0.896$ was obtained with a significance level of 0.000, allowing a significant positive relationship between both variables. This made it possible to conclude that in the face of better teamwork among the workers of the local management monitor area of Qali Warma (San Ignacio), the higher the work performance.

Keywords: teamwork, job performance, local management monitor área

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo es un precursor importante del desempeño en equipo, ya que se basan en la realización de actos interdependientes de los miembros del grupo que convierten los insumos en resultados a través de actividades cognitivas, verbales y conductuales que se dirigen hacia el logro de una meta común. Situación que a menudo no se presentan en las instituciones públicas, esto principalmente por las limitaciones o falta de coordinación entre los trabajadores en momentos o situaciones complejas (Meslec et al., 2020).

El trabajo en equipo ha ganado popularidad en casi todo tipo de organizaciones e incluso en las instituciones públicas como los municipios. Sin embargo, el trabajo en equipo exitoso requiere la comprensión del campo de responsabilidad de cada miembro del equipo, así como la confianza en su capacidad para administrar las tareas de manera adecuada. Asimismo, las dificultades se presentan en la creación de una cooperación direccionada al equipo en una nueva estructura institucional cuando el liderazgo, así como las estructuras y procesos que apoyan el trabajo en equipo, están ausentes (Sandoff & Nilsson, 2016).

Los equipos son las unidades básicas de trabajo y son fundamentales para implementar los objetivos y resultados de la organización (Ayoko, 2020). De manera general el trabajo en equipo son acciones comunes para alcanzar un solo objetivo, sin embargo, a lo largo de los años, han sido un resultado abismal en el desempeño de la administración pública del estado de Benue en Nigeria, lo que ha resultado en un bajo nivel de desempeño en la ejecución de las actividades, lo cual ha impedido al logro de los objetivos del gobierno (Garba, 2020).

A nivel internacional en las instituciones públicas de Malasia son el componente de mayor peso de la economía nacional. En el contexto de Malasia, el Servicio Público de Malasia tiene la responsabilidad inherente de proteger los intereses públicos y nacionales. Es de interés de la nación y del público en general que el servicio público tenga que seguir siendo fuerte y competente en la prestación de sus servicios, por lo que es fundamental que sus trabajadores alcancen un elevado nivel de desempeño. Para ello, el gobierno ha introducido una serie de políticas y

programas para reforzar la necesidad de una fuerza laboral de alto desempeño. Sin embargo, se ha evidenciado que entre debilidades percibidas se encuentran la dificultad para manejar y tratar con personas de bajo desempeño y una toma de decisiones excesivamente centralizada, además que el servicio público en Malasia ha sido criticado durante mucho tiempo por su inflexibilidad, ineficacia rendición de cuentas y bajo desempeño entre los funcionarios (Johari & Yahya, 2018).

Los funcionarios públicos que trabajan en la Institución de Administración Nacional del Estado ubicada en Yakarta, Bandung y Makassa presentaron un deficiente compromiso organizacional y la satisfacción laboral, lo cual actualmente viene repercutiendo en el desempeño laboral y por ende en el cumplimiento de sus objetivos. Por lo que se plantea la mejora de la calidad laboral de los trabajadores por medio de que la prestación de servicios públicos sea más transparente, además de mejorar la retroalimentación y el esfuerzo laboral óptimo para poder utilizar el potencial de los recursos humanos con el fin de lograr las metas organizacionales (Putranto et al., 2018).

Actualmente en diversas instituciones públicas de Polonia y España vienen presentando que recursos humanos no se sienten motivados ni satisfechos con sus labores lo cual genera que su desempeño se esté reduciendo. Asimismo, el grado de voluntad de un individuo para ejercer y mantener un esfuerzo hacia las metas organizacionales está decayendo situación que podría afectar a la atención de los servicios públicos (De Juana, 2018). El desempeño de los servicios públicos es un tema importante porque la buena gobernanza producirá buenos servicios públicos especialmente en los países desarrollados, indican que la motivación del servicio público tiene una influencia significativa en la calidad de los servicios públicos. Sin embargo, en Indonesia muestran resultados distintos, especialmente el efecto de la motivación del servicio público sobre el desempeño laboral del servicio público es aún menor (Nurung et al., 2019).

Actualmente frente al contexto de la pandemia de coronavirus, el desempeño de los trabajadores se ha transformado en un elemento importante para los gerentes y profesionales de recursos humanos en las organizaciones. Las organizaciones de hoy en día están desarrollando constantemente medios innovadores y efectivos para mejorar el desempeño de los empleados durante este momento difícil

(Chanana & Sangeeta, 2020). En Indonesia situaciones como el reciente problema generado por la pandemia del coronavirus ha generado que diversas empresas opten por trabajar desde casa. Sin embargo, hasta ahora el efecto del trabajo desde casa en el desempeño laboral de los empleados sigue siendo discutible, debido a que la falta de supervisión, aumenta la posibilidad de falta de comunicación. Estas desventajas pueden crear incertidumbre que generen un desempeño más bajo entre los empleados (Susilo, 2020).

A nivel nacional en instituciones públicas como del sector educativo también presentan ciertas dificultades para el logro de las metas organizaciones, esto principalmente debido al deficiente trabajo en equipo, el incremento de la rotación del personal, la baja productividad, las inadecuadas relaciones humanas, entre otros que ponen en riesgo la calidad de la enseñanza y el servicio educativo (Charry, 2018).

En el Perú se evidencia la inexistencia de programas que generen incentivos o motivación laboral dentro del sector público, lo cual genera que los trabajadores no alcancen la eficacia respecto al desempeño de sus funciones públicas. Situación que genera que la falta de capacitación del potencial humano, además del incumplimiento de los propósitos estatales, es decir impide el cumplimiento de los objetivos institucionales respecto al bienestar general de la población (Castro, et al., 2018).

Asimismo, otro de los sectores públicos importantes a nivel nacional es el sector salud, el cual es uno de los pilares para la generación de desarrollo en el país. Por lo que, es necesario de que cuente con recursos humanos calificados y especializados para realizar cada una de sus funciones y desempeñarse de manera eficiente. Sin embargo, actualmente las instituciones de la salud deben de orientar los esfuerzos en fortalecer el trabajo en equipo a fin de garantizar el buen desempeño del personal y la prestación de un servicio de salud de calidad (Jara et al., 2018).

En los últimos periodos se viene desarrollando procesos para promover el buen desempeño de los trabajadores del gobierno nacional y las empresas, es decir el Perú busca incrementar el rendimiento de los trabajadores específicamente

públicos, estableciendo reglas claras y el cumplimiento de los deberes y derechos, además de asegurar el profesionalismo en todas las labores. Sin embargo, la mayoría de las instituciones incumplen con las capacitaciones a sus trabajadores, lo cual repercute en el desempeño de los mismos y afectando al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Figuroa et al., 2020).

A nivel local el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio, brinda servicios alimentarios con complemento educativo a niños de instituciones educativas públicas a nivel nacional. En donde se percibió que, algunos de los trabajadores de dicha área realizan sus labores de manera individualizada, es decir no consultan con sus compañeros sobre la realización de las actividades, lo que muchas veces ocasiona que realicen inadecuadamente sus labores, además ciertos trabajadores no se integran al grupo, esto posiblemente por la falta de compromiso o colaboración de los demás trabajadores para la realización de las actividades, por lo que prefieren trabajar de manera independiente; también se pudo apreciar que ciertos trabajadores no se comunican con sus compañeros sobre sus funciones, lo cual afecta al cumplimiento de las metas organizacionales e incluso en varias ocasiones la falta de participación se debe a que las opiniones de algunos no es tomado en cuenta, lo cual viene probablemente generando el distanciamiento entre compañeros de trabajo. Por otro lado, se percibió que ciertos trabajadores presentan actitudes negativas, lo cual genera que el ambiente de trabajo no sea el más adecuado para el desempeño laboral, además que las capacitaciones no se llevan a cabo de manera frecuente, produciendo que las habilidades de los trabajadores y los conocimientos se vean posiblemente perjudicados, también se percibió que la falta de material se debe a que algunos trabajadores no administran adecuadamente los recursos e incluso no organizan adecuadamente el tiempo para la realización de sus actividades según el cargo en donde se desempeñan. Ante dicha situación, es muy probable que las metas del programa Qali Warma, San Ignacio se vea afectadas, siento los principales perjudicados los niños beneficiados con el servicio alimentario. Por lo que, en el presente estudio se pretende determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Según con lo descrito en la realidad problemática local se prosiguió con el planteamiento de los problemas investigativos, ¿existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del área Monitor de Gestión Local de Qali Warma San Ignacio? como preguntas específicas se plantearon las siguientes: ¿Cómo es la situación actual del trabajo en equipo de los trabajadores del área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio? ¿Cómo se encuentra el desempeño laboral del área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio? y ¿Cómo es la relación del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral del área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio?

De acuerdo con Fernández (2020) menciona que los tipos de justificación son: social, teórico, práctico y metodológico, los cuales se detallarán a continuación según el contexto del presente estudio. Respecto a la **justificación social**, los beneficiados serán los trabajadores del área Monitor de Gestión Local de Qali Warma San Ignacio, dado que los responsables a cargo del programa podrán conocer la situación actual del trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores y en base a ello podrán establecer en un futuro estrategias, como la implementación de capacitaciones o talleres para brindar una mejor orientación e información respecto a sus labores y así se cumpla con los objetivos institucionales.

Por otra parte, la **justificación teórica** se caracteriza porque se tomó en cuenta las definiciones y teorías que sustentan el trabajo en equipo y el desempeño laboral, las cuales a través de la aplicación a la realidad al área Monitor de Gestión Local de Qali Warma San Ignacio, se obtendrán resultados que permitirán respaldar la literatura de las variables abordadas y comprobar las hipótesis formuladas. Además, los resultados podrán ser utilizados en futuros estudios que presentan similar problemática.

Respecto a la **justificación práctica** se investigará sobre un problema que ocurre en las diversas áreas públicas. Asimismo, la falta de un trabajo en equipo y desempeño laboral podrían afectar al cumplimiento de la atención alimentaria a los niños de la localidad, además con el desarrollo del presente estudio el representante del área podrá tomar las medidas correspondientes con el propósito de cumplir con las metas establecidas.

Por último, la **justificación metodológica** que presenta el estudio es sobre el diseño de los instrumentos que permitirán medir de manera adecuada las variables trabajo en equipo y desempeño laboral. Asimismo, los instrumentos serán debidamente validado con el propósito de que pueda ser empleado por otras investigaciones que presenten una similar problemática.

Luego de haber definido la justificación se procedió a diseñar los objetivos del estudio que guiarán su desarrollo, como **objetivo general** se planteó determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio. Mientras que los **objetivos específicos** fueron: Diagnosticar la situación actual del trabajo en equipo de los trabajadores en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio, describir el desempeño laboral en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio y estimar la relación del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio.

Asimismo, la **hipótesis del estudio** será: H_1 : Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio y la H_0 : No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente apartado se detallarán las principales investigaciones que se relacionan con el tema bajo estudio.

A nivel internacional, Quezada et al. (2020) analizó el desempeño laboral a partir de la evaluación del trabajo en equipo y comunicación en el Municipio Girón, la cual fue presentada por la Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. La investigación presentó una metodología de diseño no experimental, de campo y de tipo descriptiva, la muestra estuvo conformada por 78 trabajadores públicos, a quienes se les aplicó una encuesta online. Los resultados del estudio fueron que, el 93.6% de los trabajadores consideran que deben de trabajar en equipo, además el 73.1% considera importante el trabajo en equipo y consideran que es mejor trabajar en equipo, sin embargo, el 26.9% está en desacuerdo por las malas experiencias que tuvieron, además el 93.6% consideran que se debe mejorar los equipos en la institución. La conclusión fue que, la mejora del trabajo en equipo permite comprender las capacidades de los miembros del equipo en diversas situaciones, además genera que los trabajadores estén mayor comprometidos y se desempeñen de la mejor manera a fin de cumplir con los objetivos y necesidades de la institución.

La investigación presentada es importante, debido a que, brinda una visión general acerca del comportamiento de la variable trabajo en equipo en una institución pública, además es una referencia que permite tener un guía para el presente estudio sobre cómo se desarrolla el tema a investigar.

De acuerdo con González y Morales (2020) determinó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas, la cual fue presentada por la revista Digital Publisher CEIT. La investigación presentó una metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, el tipo de estudio fue exploratorio, además la muestra estuvo integrada por 128 trabajadores públicos, quienes fueron encuestados. Los resultados del estudio fueron que, el clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, en un 0,959. Asimismo, la conclusión fue que, los trabajadores públicos presentaron un desempeño laboral adecuado, esto

debido a que, en los diversos canales de comunicación e información que la entidad maneja no presentan quejas de desempeño, porque perciben un ambiente laboral apropiado para realizar sus actividades.

La investigación presentada muestra un enriquecimiento del conocimiento sobre el desempeño laboral, puesto que, detalla la situación en que se encuentra el desempeño laboral en la institución, la cual podrá compararse con los resultados que se obtendrán en el presente estudio.

Asimismo, Cervantes et al. (2020) detalló el trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes, la investigación se presentó en la Revista Espacios. La metodología fue en base al análisis de la relación de las variables bajo estudio, para lo cual se realizó una encuesta, que fue aplicada a los trabajadores y clientes. Los resultados del estudio fueron que, el trabajo en equipo de los colaboradores es favorable, sin embargo, es necesario mejorar la calidad del servicio a fin de incrementar la percepción de los clientes. La conclusión fue que, el trabajo en equipo se encuentra relacionada con diversos elementos como la satisfacción laboral, el liderazgo y el clima organizacional, lo cual mejora el desempeño en una organización, lo cual genera que la percepción de los clientes sea positiva.

La investigación anterior nos da una visión sobre que el trabajo en equipo depende de diversos factores como el liderazgo de los directivos, la satisfacción que sienten al realizar sus labores y el clima organización. Ello nos brinda una perspectiva de cómo posiblemente podría desarrollarse la variable trabajo en equipo dentro de la realidad bajo análisis.

Por otro lado, Carrillo y Guevara (2019) realizaron una evaluación del desempeño en una Municipalidad de Ecuador, la investigación se presentó en la Revista Mapa. La metodología fue de diseño no experimental, el nivel de profundidad descriptivo, además la muestra estuvo integrada por 180 servidores públicos, quienes fueron encuestados. Los resultados del estudio fueron que, el 61% de los trabajadores tienen conocimiento sobre la motivación en el desempeño laboral, además el 53% de los trabajadores considera que la insatisfacción afecto su rendimiento laboral. La conclusión fue que, los trabajadores con mayor

predisposición del trabajo tienen un mayor rendimiento y compromiso laboral, además considera que la motivación es un elemento importante para el desarrollo del buen desempeño laboral.

Es estudio es relevante porque sirve de referencia o guía sobre cómo el trabajo en equipo genera que exista un mayor rendimiento o desempeño laboral, lo cual se considera como un argumento sólido y veraz, que nos permitirá contrastar con los resultados de la presente investigación.

De acuerdo con, Gruezo (2017) analizó el desempeño laboral de la Dirección de Gestión de Planificación y Proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rioverde, la cual fue realizada en la Pontificia Universidad Católica en Ecuador, para alcanzar el título de Magister en Administración de Empresas mención en Planeación. La investigación presentó una metodología de tipo básica, descriptiva, explicativa, el método fue deductivo e inductivo, la muestra estuvo conformada por 96 personas, a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados del estudio fueron que, respecto al desempeño se presentó falta de estrategias que permitan su fortalecimiento como la inducción al personal y la motivación. La conclusión fue que, el desempeño en la institución municipal es deficiente, debido a que, presentan bajo nivel de cumplimiento de los objetivos, visión y misión, lo que dificulta la gestión laboral.

La investigación anterior es relevante, puesto que, indica el desempeño laboral de los trabajadores y como afecta a la organización, lo cual brinda una idea acerca de que podría ocurrir en las entidades cuando el desempeño de los colaboradores es deficiente.

A nivel nacional, Márquez (2020) determinó la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Marcos – Ancash, la cual fue presentada en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo en Perú, para alcanzar el grado de Maestro en Administración. La investigación presentó una metodología de tipo correlacional, el diseño fue no experimental, transeccional, además fue correlacional, mientras que la muestra estuvo integrada por 76 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados del estudio fueron que, el 88.2% de los colaboradores de la municipalidad presentaron

un elevado nivel de trabajo en equipo y el 89.5% presentaron un nivel alto de desempeño laboral. La conclusión fue que, el trabajo en equipo se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la municipalidad bajo análisis, cuyo nivel de relación es moderado de 0,405.

El estudio anterior se presenta como un antecedente importante para la presente investigación, debido a que, de manera concluyente confirma la relación existente entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, lo que significa que, a un mayor trabajo en equipo, se mejorará el desempeño de los trabajadores de la municipalidad bajo estudio.

Arcila (2020) propuso analizar la influencia de las estrategias de coaching equipo en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad César Vallejo en Perú, la cual fue presentada en la Universidad César Vallejo, para alcanzar el grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA. El estudio tuvo una metodología de tipo proyectivo, el diseño fue mixto, pre experimental, además la muestra estuvo integrada por 87 trabajadores, las técnicas aplicadas fueron la observación, encuesta y el análisis documental, mientras que los instrumentos fueron el cuestionario y la ficha documentaria. Los resultados del estudio fueron que, el trabajo en equipo de los colaboradores según sus actividades asignadas presenta un nivel aceptable de 31% y 52.9%, mientras que el desempeño laboral presentó un nivel por encima del promedio, sin embargo, se debe reforzar para lograr que las actividades se realizan con base a la sinergia. La conclusión fue que, por medio de coaching equipo se identificó en los trabajadores administrativos el problema en función al desempeño laboral, que en este caso se identificó que existe ciertos trabajadores que tienen una baja participación en las actividades generales o insatisfacción en el ambiente de trabajo.

El antecedente se considera relevante, puesto que, ante un trabajo de equipo regular, entonces el desempeño de los trabajadores también será regular, lo cual brinda un panorama general para el análisis del presente estudio.

Según Chaparro (2019) en su investigación realizó un análisis si las competencias emocionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores del programa social Qali Warma-Puno, la tesis fue presentada en la Universidad

Nacional de San Agustín de Arequipa, para alcanzar el grado de Maestro en Ciencias: Administración, con mención en Gerencia de Estado y Administración Pública. La metodología fue de tipo descriptiva-correlacional, el diseño fue no experimental, la muestra estuvo conformado por 77 colaboradores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. El resultado fue que, el 63.6% de los trabajadores tuvieron una aptitud regular, el 90.9% presentó una disciplina deficiente, el 89.6% de las cualidades personas fueron deficientes. Finalmente, la conclusión fue que, el 68.83% de los trabajadores presentaron un deficiente desempeño laboral en el Programa Social Qali Warma.

El antecedente nos indica el nivel de desempeño de los trabajadores del Programa Social Qali Warma en la región de Puno, el cual es fundamental para contrastar con los resultados, dado que ocurren en una situación similar que el presente estudio.

Por otro lado, Albinagorta (2019) estableció la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo en la Corte Superior de Justicia de Huaura, la cual fue presentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en Perú, para alcanzar el grado de Maestro en Trabajo Social, con mención en Gestión de Recursos Humanos. La metodología fue de diseño correlacional, el tipo de estudio fue básica, el enfoque cuantitativo, además la muestra estuvo integrada por 130 trabajadores, mientras que las técnicas fueron la observación no estructurada y el cuestionario. Los resultados fueron que, la dimensión del trabajo en equipo de tenencia de metas fue bajo en un 68%, la gerencia del equipo fue de 71%, la definición de prioridades fue moderado de 72% y la atención a los miembros fue bajo de 72% y la valoración de las contribuciones fue bajo de 73%. Finalmente, la conclusión fue que, el 69% de los trabajadores realizan un trabajo en equipo moderado, el 23% presentó un trabajo en equipo bajo y el 8% alto.

El estudio anterior es importante porque permite comprender la situación que presentó el trabajo en equipo en una institución pública, además brinda una guía respecto a la información que se pueden aplicar en la presente investigación.

Peña y Prado (2018) tuvo como finalidad establecer la relación entre la resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno

Regional de Ayacucho, la cual fue presentado por la Universidad Privada Norbert Wiener en Perú, para alcanzar el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. La metodología fue de tipo aplicada, el diseño fue no experimental, además la población estuvo integrada por 75 trabajadores, quienes fueron encuestados. Los resultados fueron que, el 46.7% de los trabajadores cooperan casi siempre, el 52% a veces son proactivos. Finalmente, la conclusión fue que, el 84.3% de los trabajadores a veces realizan trabajo en equipo.

El antecedente anterior, es relevante para el estudio, puesto que, realizó un análisis del comportamiento de los trabajadores respecto al trabajo en equipo, el cual podrá ser contrastado con los resultados que se obtendrán en la presente investigación.

De acuerdo con la investigación de Nolazco (2017) propuso determinar la relación entre el desempeño laboral y la calidad de servicio de Qali Warma, presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en Perú, para alcanzar el grado de Maestro en Gestión y Negocios. La metodología fue de tipo aplicada, el nivel descriptivo-correlacional, además el diseño fue no experimental y transeccional, además la muestra fueron 46 colegios en donde se aplicó el instrumento del cuestionario. Los resultados del estudio fueron que, el 22.17% de los trabajadores estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con la productividad laboral, el 20.29% estuvieron de ni de acuerdo ni en desacuerdo con la eficacia, el 23.33% estuvo bastante en desacuerdo con la eficiencia laboral. La conclusión fue que, los trabajadores no están en desacuerdo ni de acuerdo con la actual forma de trabajo en Qali Warma.

El antecedente será de utilidad, puesto que analiza o describe el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores en el programa Qali Warma, el cual podrá ser contrastado con los resultados que se obtendrán en la presente investigación, además que brinda un panorama general de la situación en que se encontraba el programa Qali Warma.

Finalmente, Lucero (2017) determinó la incidencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática, presentada en la Universidad César Vallejo en Perú para optar el grado

académico de Maestro en Gestión Pública. La metodología fue de tipo básica, el nivel descriptivo-correlacional-causal, además el diseño fue no experimental y transeccional, el método fue hipotético deductivo, además la muestra fueron 132 trabajadores en donde se aplicó el instrumento del cuestionario. Los resultados del estudio fueron que, el 55,3% de los trabajadores presentaron un nivel bajo de comunicación, el 54.55% de los trabajadores tuvieron un nivel bajo de ejecución colectiva de las actividades. La conclusión fue que, el 55.3% de los trabajadores presentaron un nivel bajo del trabajo en equipo, el 24.25% tuvieron un nivel medio y el 20,45% presentaron un nivel alto de trabajo en equipo.

El estudio previo presentado anteriormente nos muestra en qué situación se encontraba el trabajo en equipo en una institución, lo cual sirve de guía para el desarrollo del presente estudio, además que los datos presentados podrán ser contrastados con los resultados que se obtendrán en la presente investigación.

A continuación, se presentará la variable trabajo en equipo que se define como la cooperación, la información y comunicación existente entre los diversos trabajadores de una organización, además hace referencia a la colaboración, el compañerismo en las labores, el reconocimiento mutuo y la designación de los diferentes roles entre los integrantes del equipo (Ayoví, 2019).

De acuerdo con Lindsjörn et al. (2016) el trabajo en equipo es un término que se basa en la entrada-procesos-salida sobre el comportamiento y la eficacia de las actividades realizadas por un determinado grupo de trabajo. Asimismo, los equipos o grupos de trabajo se desarrollan cuando existe un compromiso común y trabajan de manera conjunta para lograr sus objetivos por medio de la sinergia entre cada uno de los integrantes de una organización.

El trabajo en equipo se considera como un número determinado de personas que se caracterizan por poseer habilidades que son complementarias y están comprometidos con el logro de un determinado objetivo en común, para lo cual cumplen de manera conjunta con una serie de actividades y responsabilidades (Sanyal & Hisam, 2018).

Asimismo, los integrantes de un determinado grupo se caracterizan por interactuar entre ellos y con el líder del equipo a fin de alcanzar el objetivo propuesto. De manera general, el trabajo en equipo permite la interacción de cada uno de los integrantes, también aprovecha las capacidades y competencias individuales para obtener un mejor desempeño en la realización de las actividades grupales (Sanyal & Hisam, 2018).

El trabajo en equipo es la realización conjunta de una serie de actividades complejas que requiere de la colaboración y participación de cada uno de sus integrantes, además de la existencia de cierto nivel de liderazgo con la finalidad de alcanzar ciertos objetivos planteados, para lo cual se generan sinergias, se comparten las experiencias, conocimientos e incrementa la responsabilidad de cada participante. Todo ello con la finalidad de que exista una mayor coordinación organizacional, se incremente la eficiencia, la calidad en el trabajo y se completen las tareas requeridas por la entidad (Sanyal & Hisam, 2018).

El trabajo en equipo se considera como la habilidad ocupacional fundamental para el logro de metas, objetivos, planes de una organización, además es la precisión como ciertos grupos de individuos laboran de forma cooperativa para alcanzar las tareas u objetivos en particular. Asimismo, el trabajo en equipo es una medida empresarial precisa que brinda un mayor desafío, participación y sentimiento de logro (Sanyal & Hisam, 2018).

De acuerdo con McEwan et al. (2017) el trabajo en equipo se considera como el conjunto de procedimientos de comportamiento interdependientes e interactivos que realizan los integrantes de un determinado equipo que transforman los aportes del equipo en resultados como rendimiento, satisfacción de los miembros, entre otros.

De forma general el trabajo en equipo es que todos los integrantes de una organización tengan como finalidad alcanzar un determinado objetivo, para lo cual se basan en el diseño de una serie de acciones y la solución de manera conjunta de posibles situaciones que afecten el logro de las metas planteadas inicialmente. Asimismo, el trabajo en equipo se considera como una habilidad que presentan las personas para cooperar en el logro de un objetivo común (McEwan et al., 2017).

La importancia del trabajo en equipo radica a que permite obtener resultados de forma eficiente y eficaz, además si un determinado equipo es una modelo a replicar en la empresa, entonces se encontrará relacionado con el liderazgo, caso contrario solo serán un equipo de trabajo que cumple con los resultados esperados solo en el largo plazo. Asimismo, el trabajo en equipo indica que dos o más individuos influyen entre sí e interactúan con la finalidad de lograr un objetivo común previamente establecido por la entidad (Ayoví, 2019).

Ante ello se considera que el desarrollo del trabajo en equipo es importante porque, genera un beneficio doble, es decir agiliza la realización de las diversas actividades y por ende los resultados que se obtendrán serán de calidad, además mejora el clima organizacional en la entidad, dado que las actividades asignadas se convierten en retos compartidos que influyen en el personal a realizar sus labores con armonía, ocasiona beneficios colaborativos en los trabajadores, los talentos y habilidades del personal se complementa, se incrementa la confianza entre ellos mismos, el aprendizaje, los conocimientos, la felicidad en el trabajo y el logro de los objetivos designados. De manera general, los beneficios que otorga el trabajo en equipo no solo son para la entidad o institución, sino también para cada integrante del grupo, dado que, propicia un ambiente de colaboración, respeto y confianza adecuado para las actividades laborales (Ayoví, 2019).

El trabajo en equipo se ha desarrollado dentro de diversos modelos teóricos. Uno de ellos es de Rousseau et al. (2006) quien indico que existen ciertas dimensiones de trabajo en equipo que se componen de diversos comportamientos medibles y observables. Uno de los marcos muy citados son Marks et al. y Rousseau et al., quienes consideran diez y catorce dimensiones de trabajo en equipo, los cuales se enfocan en el comportamiento como: regular el desempeño de un equipo y mantener unido al equipo (McEwan et al., 2017).

Estos dos componentes coinciden con los dos procesos respectivos en los que Kurt Lewin, ampliamente reconocido de la dinámica de grupo, propuso originalmente que todos los grupos participaran: locomoción y mantenimiento. Con respecto a la regulación del desempeño del equipo (es decir, la locomoción), los comportamientos de trabajo en equipo incluyen aquellos que ocurren (1) antes / en

preparación para el desempeño de la tarea del equipo, (2) durante la ejecución del desempeño del equipo, y (3) después de completar la tarea del equipo (McEwan et al., 2017).

De acuerdo con el modelo desarrollado por Hirunyawipada et al. (2015) indicaron que los efectos asimétricos del trabajo en equipo se basan en la cohesión de las actividades desarrolladas por los integrantes del equipo, el compromiso y la competencia social durante el desempeño de sus funciones. De la misma manera Liang et al. (2015) indicaron que la cohesión y la cooperación son mediadoras de las características de todo trabajo en equipo. Por otro lado, Tekleab et al. (2016) diseñaron un modelo teórico de trabajo en equipo como la diversidad funcional incide en las actividades de trabajo en equipo, por medio de la cohesión y el aprendizaje del equipo (citado por Galli & Kaviani, 2018).

Otro de los modelos es el desarrollado por Pierre (2017) en donde considera que el trabajo en equipo es la integración y la colaboración de manera activa en el logro de determinados objetivos comunes con otros trabajadores o áreas. Esto debido a que, existen diversos profesionales que poseen habilidades que les permiten trabajar en equipo, negociar y comunicarse de manera efectiva, para lograr un adecuado desempeño en los diversos espacios laborales. Para lo cual se diseñó un modelo en donde el trabajo en equipo es el eje central, el cual estimula a las diversas áreas y permitirá evidenciar el impacto de las diversas competencias genéricas de comunicación interpersonal, sentido ético, negociación, tratamiento de conflictos para lograr la eficacia y eficiencia en el trabajo en equipo en un contexto multidisciplinar (citado por Ayoví, 2019).

Asimismo, de acuerdo a los modelos evaluados la variable trabajo en equipo se medirá por medio de la cohesión, que según Lindsjörn et al. (2016) se considera como la relación o unión entre dos personas, es decir es la tendencia de un cierto grupo de personas a permanecer unidas con la finalidad de alcanzar sus objetivos propuestos. De manera general la cohesión en una institución indica que los trabajadores deben de permanecer unidos en la realización de cada una de las actividades encomendadas, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados dentro de un periodo de tiempo.

De acuerdo con Mullen y Copper (1994) existen tres elementos que integran a la cohesión que son el compromiso por la realización de las actividades del grupo, las relaciones interpersonales entre los integrantes del grupo y el espíritu del grupo. Los cuales generan la capacidad para el equipo de desempeñarse de manera óptima en sus labores diarias, además las personas y sus relaciones se valoran sobre determinados procesos y herramientas, lo cual revela el valor de la cohesión del equipo (citado por Lindsjørn et al., 2016).

Sobre la pertenencia se considera como el nivel en que el trabajador se identifica con las metas u objetivos de una determinada organización o entidad y con base a ello organiza y orienta su comportamiento para el logro de estos, es decir cuando un trabajador siente que pertenece a una institución entonces realizará de manera eficaz y eficiente sus actividades laborales (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Respecto al compromiso, se considera como un tipo de acuerdo que tiene una persona con otros sobre alguna situación o hecho. Para el caso de los trabajadores cada integrante de la organización tiene el compromiso de dar lo mejor de sí mismo, es decir hace referencia a poner toda su capacidad y empeño para la realización adecuada del trabajo (Ayoví, 2019).

En cuanto a la sinergia se considera como la constante colaboración entre dos o más trabajadores con la finalidad de que logren cumplir con un objetivo común. De manera general se considera como la realización de actividades de ciertas personas de manera conjunta con el propósito de obtener un objetivo determinado, para ello se basan en la organización, comprensión de cada integrante del grupo (Lindsjørn et al., 2016).

Otra de las dimensiones del trabajo en equipo es la comunicación, que hace referencia que todo trabajo grupal requiere de una comunicación entre todos los integrantes, debido a que, permitirá que exista una adecuada coordinación de las diversas actividades. Asimismo, la comunicación se define como el proceso por medio del cual se transmite determina información o ideas a fin de que el equipo de trabajo funciones de manera perfecta, para ello se basa en la retroalimentación y la responsabilidad de orientar adecuadamente el mensaje (Ayoví, 2019).

Por otro lado, de acuerdo con Lindsjørn et al. (2016) la comunicación es un proceso que requiere de mucha planificación, dado que se considera la existencia de una comunicación formal e informal. La comunicación hace referencia a la transmisión de ideas o contribuciones que de manera general se discuten, comparten y evalúan con los integrantes del grupo de manera eficiente. Para lo cual, es necesario que cada uno de los miembros del grupo tengan la capacidad de compartir la información o comunicarse abiertamente entre ellos. Esto debido a que, la falta de comunicación abierta puede generar dificultad para el intercambio de experiencia y conocimiento, que pueden ser fundamentales para la realización de tareas comunes.

Sobre las relaciones interpersonales se define como las asociaciones entre dos o más personas dentro de un determinado contexto, la cual se considera como una parte fundamental para la vida en sociedad. Las interrelaciones en el trabajo incluyen relaciones supervisor-subordinado, relaciones entre compañeros y trabajadores, amistades en el lugar de trabajo y relación con clientes (Isaac & Mason, 2016).

Respecto a la contribución es el aporte que brinda cada uno de los integrantes del equipo, lo cual es fundamental dado que los trabajadores pueden brindar su conocimiento o experiencia en la realización de las actividades propuestas por la institución, situación que genera un beneficio para el trabajo grupal, dado que cada trabajador tiene experiencia en diferentes áreas y unidas puede generar mejorar el desempeño general del equipo (Lindsjørn et al., 2016).

En cuanto al liderazgo es el procedimiento de dirección o conducción que ejerce las personas para dirigir las actividades organizacionales, con iniciativa y sobre todo utilizando medios no coercitivos. El liderazgo se considera como la habilidad que genera un cambio o impacto en el comportamiento de los individuos, también se define como la capacidad de influir en otras personas para que contribuyan de manera voluntaria en el cumplimiento de las diversas metas grupales (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Se considera como participación cuando los empleados se integran de manera constante en las actividades de una determinada organización, además es

formar parte de manera coordinada, enfocada en las labores empresariales a fin de conseguir un objetivo común (Isaac & Mason, 2016).

Finalmente, se encuentra la toma de decisiones que es un proceso por medio del cual se elige entre diversas opciones o alternativas para resolver una determinada situación. Los integrantes de un grupo que participan en la toma de decisiones mejoran su estatus como integrante de cierto grupo de trabajo (Isaac & Mason, 2016).

Por otro lado, Rodríguez y Lechuga (2019) indicaron que el desempeño es la manera de actuar de los individuos en los momentos en que aplican sus necesidades, aptitudes e inclinaciones con base al logro de los objetivos de la entidad en donde se desenvuelve, con la finalidad de cumplir con ciertos resultados. De manera general el desempeño indica el nivel de efectividad, según ciertos criterios, además mide la habilidad para crecer, mantenerse, adaptarse y renovarse de forma continua. Asimismo, el desempeño se considera como el comportamiento de ciertos individuos en función a sus resultados o metas particulares.

Por otro lado, Sanyal & Hisam (2018) menciona que el desempeño es el análisis sistemático, periódico y general que se realiza a la productividad de los trabajadores en relación a determinados criterios y las metas organizacionales. El desempeño laboral es el resultado del cumplimiento de las tareas o actividades encomendadas por la organización en un determinado periodo de tiempo, además un adecuado desempeño se refleja en el logro de los objetivos o metas institucionales.

El desempeño laboral se considera como el proceso por medio de los cuales los directivos garantizan las actividades y que los resultados alcanzados por los trabajadores concuerden con los objetivos y metas trazadas por la organización. Asimismo, es fundamental para las entidades asegurar que las herramientas de motivación estimulen los esfuerzos de los trabajadores, mejore el desempeño y brinde un servicio de calidad (Bienkowska & Tworek, 2020).

El desempeño laboral se considera como la propiedad de la conducta de los trabajadores y se define como el valor organización que se espera de las

actividades que realizan las personas, es decir el desempeño laboral se encuentra vinculado con los términos tanto de comportamiento como de resultado. Asimismo, el desempeño laboral se encuentra asociado con los resultados del comportamiento de los trabajadores (Bienkowska & Tworek, 2020).

De la misma manera Bienkowska & Tworek (2020) considera al desempeño como un valor agregado desarrollado por la institución debido al comportamiento de los trabajadores, quienes de manera directa o indirecta contribuyen en el cumplimiento de los objetivos organizacionales establecidas por la entidad. Considera también al desempeño como la competencia de los empleados para llevar a cabo sus actividades de manera eficiente y productiva a fin de lograr las metas organizacionales .

De forma general, el desempeño laboral se considera como un trabajador se desenvuelve en el cargo que ocupa, por lo que el desempeño se considera situacional, es decir depende del trabajador y de las condiciones que caracterizan al lugar de trabajo. La evaluación del desempeño laboral dentro de una organización es un proceso que valora las cualidades del personal, sus capacidades y habilidades que le permiten ser eficiente en sus actividades (Davidescu et al., 2020).

Para evaluar la eficacia y eficiencia de una determinada organización es necesario identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, debido a que refleja las actividades, resultados, comportamientos que los empleados realizan a fin de contribuir con la entidad. De manera general, el desempeño laboral se considera como el comportamiento de los trabajadores dentro de las funciones que tienen a cargo, además está influenciado por un conjunto de características como las habilidades, experiencia, retroalimentación, seguridad, entorno laboral y motivación (Davidescu et al., 2020).

De la misma manera, Rodríguez y Lechuga (2019) definieron al desempeño laboral como el cumplimiento de los trabajadores de sus actividades según los requerimientos del puesto en donde laboran, dando a conocer sus habilidades en el desarrollo de su trabajo, de acuerdo con los objetivos de la entidad. De la misma manera consideran que es el nivel de cumplimiento de cada una de las tareas

encomendadas a un trabajador. Por lo que, se considera que el desempeño laboral es una variable que se encuentra relacionada con los resultados alcanzados de una entidad.

De acuerdo con lo mencionado por Chiavenato hace referencia que el desempeño laboral es la manera de actuar del personal, en función a la medida de los factores que influyen y el nivel logrado dentro de la entidad. Por lo que, en una sociedad actual donde se ha medido el valor de los individuos de acuerdo al desempeño de sus actividades, es que se considera necesario que la entidad presente una gestión adecuada y acorde con los requerimientos de la entidad (citado por Rodríguez y Lechuga, 2019).

Respecto a los factores del desempeño laboral se refieren a ciertos contextos de las instituciones que afectan de forma directa en el desempeño de su personal. De acuerdo con la Teoría de conceptualización de los elementos conductuales de la acción, consideran que el desempeño es el efecto que se genera por medio de la interacción de cuatro factores que son el tiempo, contexto, acción y resultado u objetivo. En este caso el contexto son las circunstancias externas o internas que acompañan a la actividad el tiempo es el periodo en específico, la acción se considera como la realización de cierta actividad en particular y la meta como el resultado obtenido o el objetivo logrado producto de la acción realizada (Rodríguez y Lechuga, 2019).

En cuanto a los factores del desempeño laboral aplicado en la administración pública, se encuentra vinculado con el empleo de los diversos recursos financieros y materiales, además de la eficiencia demandada en los niveles operativos. Asimismo, el desempeño laboral se orienta en el factor humano centrado en la coordinación entre el nivel estratégico y operativo de las instituciones (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Los factores del desempeño laboral indican un conjunto de requisitos que se deben de cumplir para establecer la eficiencia en un determinado cargo laboral, los cuales varían de una actividad a otra. Asimismo, cada trabajador conoce el nivel de desempeño que posee, debido a que tiene la información necesaria. De manera general, en las instituciones el personal efectúa determinadas actividades que les

genera seguridad, estatus, remuneraciones y recompensas, y de manera recíproca el trabajador responde con el desempeño de sus labores (Rodríguez y Lechuga, 2019).

En cuanto a la teoría del desempeño laboral se considera la implementación de las capacidades dinámicas de los empleados, en donde los gerentes de las organizaciones necesitan atender, monitorear y responder a las contingencias en sus entornos para que el desempeño adaptativo sea beneficioso” y la sensibilidad a los cambios junto con la capacidad de adaptarse a ellos son clave factores que influyen en el desempeño laboral (Bienkowska & Tworek, 2020).

Una de las teorías del desempeño es la desarrollada por Vroom (1964) y Maier (1955) identificaron que la capacidad y la disposición son dos antecedentes vitales del desempeño laboral. Pringle (1982) amplió este tema y terminó este modelo agregando un antecedente más, que es la oportunidad de actuar. La oportunidad de realizar aquí indica la configuración particular del campo de fuerzas que rodea a una persona y su tarea que permite el desempeño de la tarea de la persona y que están más allá del control directo de la persona. Se puede concluir esta dimensión como ambiente de trabajo y suministros. Además, define tres factores en tres dimensiones del desempeño laboral: oportunidad de realizar, capacidad para realizar y disposición a realizar (Wang & Yang, 2017).

Sonnentag y Frese afirmaron que los cambios actuales en la naturaleza del trabajo, como el enfoque en el aprendizaje continuo y la proactividad generan un impacto en el concepto de desempeño. La teoría clásica de Hackman y Oldham están relacionadas con los resultados personales y laborales, es decir, la motivación interna, la satisfacción laboral, el desempeño laboral, el ausentismo y la rotación. Según la literatura se deben incluirse las actitudes y ciertas características relacionadas con el trabajo para la evaluación del desempeño laboral (Bienkowska & Tworek, 2020).

Dentro de las actitudes se encuentra ajuste persona-trabajo, el cual significa que debe de existir una correspondencia entre los conocimientos, habilidades y habilidades individuales y los requisitos del trabajo. Asimismo, se evalúa la motivación laboral tradicionalmente definida como el nivel en que el empleado está

automotivado para desempeñarse eficazmente en el puesto o cargo que ocupa. Por otro lado, también propone la satisfacción que es el nivel en que el trabajador está satisfecho y feliz con el trabajo, es decir es un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración del trabajo o la experiencia laboral (Bienkowska & Tworek, 2020).

Adicionalmente, consideran al compromiso laboral como un elemento que genera un mayor desempeño laboral, dicho elemento se define como la capacidad de los empleados para adaptarse voluntariamente a sus funciones laborales, además debe utilizarse y expresarse física, emocionalmente y cognitiva durante las representaciones de roles. El compromiso es un estado mental vinculado con el trabajo, que se describe como positivo y satisfactorio, y el empleado comprometido se caracteriza por el vigor y la dedicación laboral (Bienkowska & Tworek, 2020).

De acuerdo con Borman y Motowidlo el desempeño de la tarea (como parte del desempeño general), que depende en gran medida de la habilidad-competencia laboral. Campbell y sus colaboradores establecieron que hay tres determinantes directos del desempeño laboral: conocimiento declarativo, conocimiento procedimental y habilidad y motivación. Parece que los empleados deben estar motivados para involucrarlos en el desempeño de su trabajo de manera eficiente y debe subrayarse que el objetivo principal es mejorar el desempeño que crea la posibilidad de éxito de la organización (citado por Bienkowska & Tworek, 2020).

La evaluación del desempeño laboral se realizará por medio del análisis de 3 dimensiones: actitudes, conocimiento de trabajo y eficiencia. De acuerdo con Mohammed (2015) las actitudes se consideran como declaraciones valorativas desfavorables o favorables en función a ciertas situaciones, hechos o personas. Asimismo, las actitudes vinculadas con el trabajo con sentimientos que los trabajadores tienen sobre diversos aspectos dentro de un entorno laboral, es decir es un sentimiento positivo o negativo respecto a la experiencia que ejerce cierta influencia en las personas o situaciones laborales.

Respecto al ambiente de trabajo, es el conjunto de factores que generan una influencia en el bienestar de los trabajadores, es decir son las condiciones

existentes en un trabajo que generar un entorno determinado para el desempeño de las funciones laborales. Un ambiente laboral apropiado genera satisfacción en los trabajadores y mejora el nivel de retención del personal, además que motiva a los trabajadores a incrementar su desempeño (Davidescu et al., 2020).

En cuanto a las habilidades se consideran como las capacidades que brindan a los trabajadores la oportunidad de obtener nuevos conocimientos y destrezas que les permiten cumplir de manera adecuada con sus responsabilidades asignadas, lo que generará la obtención de un mejor desempeño (Davidescu et al., 2020).

La segunda dimensión es el conocimiento de trabajo, es el grado de información de las técnicas y procedimientos que el personal posee de acuerdo con la capacidad para llevarlos a la práctica, apoyándose en el manejo de los diversos conocimientos que adquiere en el transcurso de su formación o desarrollo laboral. Asimismo, el conocimiento del trabajo, se encuentra determinado por la competencia de las personas de manera general, es decir es el resultado de las actitudes, destrezas y conceptos, de manera que ser competente es que el trabajador posee conocimiento declarativo, los conceptos y la información, lo que significa que sabe lo que realiza y por qué lo realiza (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Sobre las herramientas se consideran como un conjunto de instrumentos que se emplean para realizar una determinada actividad. Asimismo, se considera que la eficiencia y efectividad organizacional depende del desempeño de los trabajadores en la entidad, ya que para alcanzar una mayor eficiencia es necesario que utilice un conjunto de herramientas de información, habilidades, motivaciones afectivas que permitan alcanzar los objetivos propuestos (Mohammed, 2015).

Respecto a las capacidades se consideran como las actitudes o habilidades que posee una persona para desempeñarse en una determinada labor, es decir es la capacidad de llevar a cabo determinadas tareas de forma adecuada a fin de lograr los objetivos trazados (Davidescu et al., 2020).

En cuanto a la eficiencia es la capacidad que poseen los trabajadores para cumplir y realizar de manera adecuada ciertas actividades, es decir es la

capacidad para incrementar los rendimientos de una organización mediante el empleo más eficiente de los recursos, el empleo más eficiente del espacio de trabajo, además de la gestión más apropiada del tiempo del trabajo (Davidescu et al., 2020).

En cuanto a los recursos son considerados todos aquellos que permiten que las actividades de una organización se realicen de manera eficiente como son los recursos humanos, materiales, financieros o tecnológicos. Asimismo, la eficiencia en el empleo de los recursos de una entidad depende de las actividades de los recursos humanos (Davidescu et al., 2020).

Sobre la productividad es el balance existente entre la calidad y cantidad de trabajo. La calidad del trabajo influye de manera positiva en las entidades, por lo que es un elemento importante para la gestión organizacional, mientras que la cantidad de trabajo debe de ser proporcional con la calidad con la finalidad de alcanzar un apropiado desempeño (Rodríguez y Lechuga, 2019).

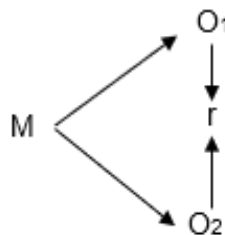
III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación fue básica, porque presentó como finalidad la ampliación de los conocimientos, además de otorgar un respaldo a la literatura considerada en una investigación. Asimismo, el estudio se considera que es básico porque sirve de soporte para el desarrollo de investigaciones aplicadas. Finalmente, la investigación básica presenta su origen en el marco teórico, dado que su principal interés es aumentar la información o conocimientos de las variables bajo análisis (Ñaupas et al., 2018).

La investigación fue de diseño no experimental, dado que, no se cambió de manera intencional la información que fue recolectada por medio de la aplicación de los instrumentos, lo que significa que, el investigador solo se limita a recopilar la información para posteriormente analizarlos. Asimismo, la investigación fue de corte transeccional porque la información fue recolectada en un solo momento del tiempo, es decir en un periodo único (Hernández y Mendoza, 2018).

Respecto al nivel de la investigación fue correlación, puesto que, presenta como finalidad determinar si las variables, fenómenos, categorías o conceptos bajo estudio se encuentran o no relacionadas en un contexto en específico (Hernández y Mendoza, 2018).



Dónde:

M = muestra

O₁ = Trabajo en equipo

O₂ = Desempeño laboral

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

En cuanto a las variables del presente estudio, la variable 1 es trabajo en equipo y la variable 2 es desempeño laboral, de las cuales a continuación se presentó su definición conceptual, operacional, indicadores y escala de medición. Para un mayor detalle en la sección de anexos se presenta la matriz de operacionalización de las variables.

Variable 1: trabajo en equipo

Definición conceptual: hace referencia al conjunto de la cohesión, unión y transformación de una institución, se considera como sinónimo de la competitividad, productividad y alcance de los objetivos, además se basa en la necesidad de mejoramiento constante de la estructura organizacional para cumplir con la misión y visión planteada. Asimismo, orienta el comportamiento de los trabajadores con la finalidad de lograr la máxima calidad y productividad (Ayoví, 2019).

Definición operacional: la evaluación de la variable se llevó a cabo mediante el análisis de 3 dimensiones, concernientes a los principios básicos del trabajo en equipo que son: cohesión, comunicación y liderazgo.

Indicadores: la dimensión cohesión presenta los siguientes indicadores (pertenencia, compromiso y sinergia), la comunicación tiene como indicadores (relaciones interpersonales y contribución) y el liderazgo presenta como indicadores (participación y toma de decisiones).

Escala de medición: ordinal

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual: es el rendimiento del trabajador en sus actividades que realiza de manera diaria, también es un indicador del cumplimiento de las

metas y los resultados que debe de alcanzar, además de su contribución a las organizaciones (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Definición operacional: La evaluación se realizó por medio del análisis de 3 dimensiones que son: actitudes, conocimiento de trabajo y eficiencia.

Indicadores: la dimensión actitudes presentó los siguientes indicadores (ambiente de trabajo y habilidades), la dimensión conocimiento de trabajo tiene como indicadores (herramientas y capacidades) y la dimensión eficiencia presenta como indicadores (recursos y productividad).

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se define como la cantidad de personas, elementos u objetos de los que se busca conocer algo en un estudio, con la finalidad de obtener datos que permitan cumplir con el objetivo de la investigación. Asimismo, la población se caracteriza por presentar las mismas características o particularidades y conforman un mismo tiempo y lugar (Ñaupas *et al.*, 2018). La población estuvo representada por 57 trabajadores en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que laboraron más de 3 años en el área Monitor de Gestión Local Qali Warma, San Ignacio.
- Trabajadores que accedan a formar parte del estudio.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que laboraron menos de 3 años en el área Monitor de Gestión Local Qali Warma, San Ignacio.
- Trabajadores que no accedan a formar parte del estudio.

Muestra

Es una parte o segmento de la población, que contiene las mismas características, por lo que se considera que los resultados pueden ser generalizados, sin embargo, cuando la población es reducida, la totalidad de la población forma parte de la muestra, lo que se le denomina como muestra censal (López-Roldán y Fachelli, 2015). La muestra estuvo conformada por 57 trabajadores en el área Monitor de Gestión Local Qali Warma, San Ignacio.

Muestreo

Se consideró como no probabilístico porque es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados; la muestra no probabilística no es un producto de un proceso de selección aleatoria, generalmente son seleccionados en función de su accesibilidad o a criterio personal. (Ñaupas *et al.*, 2018). La muestra del estudio fue seleccionada a través del muestreo no probabilístico con los trabajadores del área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio; dando así mayor confiabilidad a los resultados obtenidos.

Unidad de análisis

Trabajadores del área Monitor de Gestión Local Qali Warma, San Ignacio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se empleó en el presente estudio fue la encuesta, la cual es considerada para investigaciones no experimentales transversales. Las encuestas frecuentemente emplean cuestionarios que se pueden aplicar en diversos contextos (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario, que está conformado por un conjunto de interrogantes formuladas de manera directa e indirecta a la población bajo análisis. Las interrogantes se presentan de manera ordenada, jerarquizada y sistematizada según las variables abordadas (Ñaupas *et al.*, 2018).

El instrumento de trabajo en equipo estuvo conformado por 14 ítems distribuidos en las tres dimensiones, siendo la primera Cohesión con 6 ítems, mientras que la dimensión comunicación cuenta con 4 ítems y la dimensión liderazgo está integrado con 4 ítems. Respecto a la escala que se empleará fue ordinal de 5 valoraciones: totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Respecto al instrumento de desempeño laboral estuvo conformado por 13 ítems distribuidos en las tres dimensiones, siendo la primera actitud con 4 ítems, mientras que la dimensión conocimiento de trabajo cuenta con 5 ítems y la dimensión eficiencia está integrado con 4 ítems. Respecto a la escala que se empleará fue ordinal de 5 valoraciones: totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Validez

La validez indica la exactitud con que un instrumento mide lo que tiene como objetivo medir, lo que significa que es eficaz para analizar las características que se desean indagar de ciertos hechos (Ñaupas *et al.*, 2018).

Confiabilidad

Hace referencia que el instrumento no genera cambios significativos cuando se analiza situaciones similares o cuando se aplica a diferentes poblaciones, tiempo o lugar. De manera general, la confiabilidad indica que los resultados serán similares cuando al aplicarse se obtengan entornos semejantes (Ñaupas *et al.*, 2018). El análisis de fiabilidad de los instrumentos se ha efectuado mediante el alfa de Cronbach, siendo esta una prueba cuyos valores oscilan entre los 0 a 1, donde 1 significa un grado de fiabilidad alto y 0 significa una fiabilidad nula.

Tabla 1.
Análisis de fiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach	N de elementos
.829	14
.803	13

En la tabla anterior se puede observar el análisis de los instrumentos donde los valores obtenidos fueron de 0,829 y 0,803; lo que significa que ambos instrumentos son aplicables en la muestra final de estudio.

3.5. Procedimientos

En cuanto a los procedimientos para recopilación de datos, se inició con la respectiva coordinación con el encargado del área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio, para indicar la fecha de la aplicación de los instrumentos de trabajo en equipo y desempeño laboral a los trabajadores del área. Luego de ello, se trasladará la información recolectada a la data diseñada en el programa Microsoft Excel, también se empleará el programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* en donde se realizará la prueba de normalidad a fin de determinar el coeficiente de correlación que se empleará para determinar la relación entre las variables abordadas.

3.6. Método de análisis de datos

Resto al método que se empleó fue el hipotético-deductivo, porque inicia con la formulación de una hipótesis producto de datos o información empírica y empleando la deducción, posteriormente plantea una serie de hipótesis que serán verificadas, respecto a la existencia o no de correspondencia con los hechos evidenciados, a fin de comprobar la veracidad de las hipótesis planteadas (Rodríguez *et al.*, 2017).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación respetara el derecho de los autores en cada información o concepto empleado, es decir que las definiciones o teorías consideradas a lo largo del estudio cumplirán con los parámetros establecidos por las normas *American Psychological Association (APA)*.

De la misma manera, en el presente estudio se tomará en cuenta los principios éticos de beneficencia, autonomía y justicia (Moli *et al.*, 2018). Los cuales se detallará a continuación:

- Se respetará la autonomía para ser parte del estudio y el consentimiento informado.
- La investigación se caracterizará por presentar beneficencia, es decir en no generar daños en los integrantes del estudio.
- Se otorgará un trato igualitario a todos los participantes de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Situación actual del trabajo en equipo de los trabajadores en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio.

Dimensión 1: Cohesión

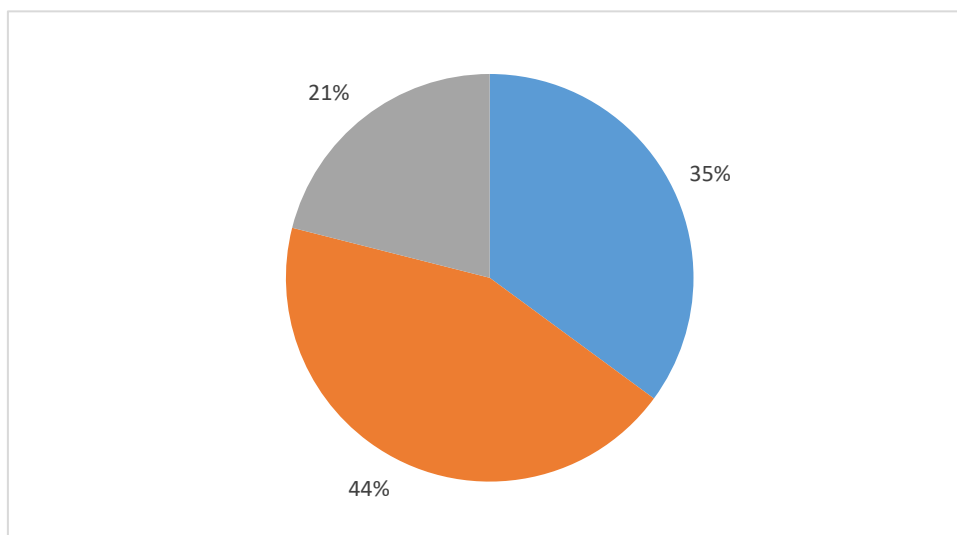
Tabla 2.

Situación actual de la dimensión cohesión

Calificación	Frec.	%
Bajo	20	35%
Medio	25	44%
Alto	12	21%
Total	57	100%

Figura

Niveles de la dimensión cohesión de la variable trabajo en equipo



Interpretación:

En la tabla 1 se puede evidenciar que el 44 % de los encuestados tiene un nivel medio de la dimensión cohesión, asimismo el 35% de los encuestados tiene un nivel bajo y el 21% un nivel alto de la misma dimensión.

Dimensión 2: Comunicación

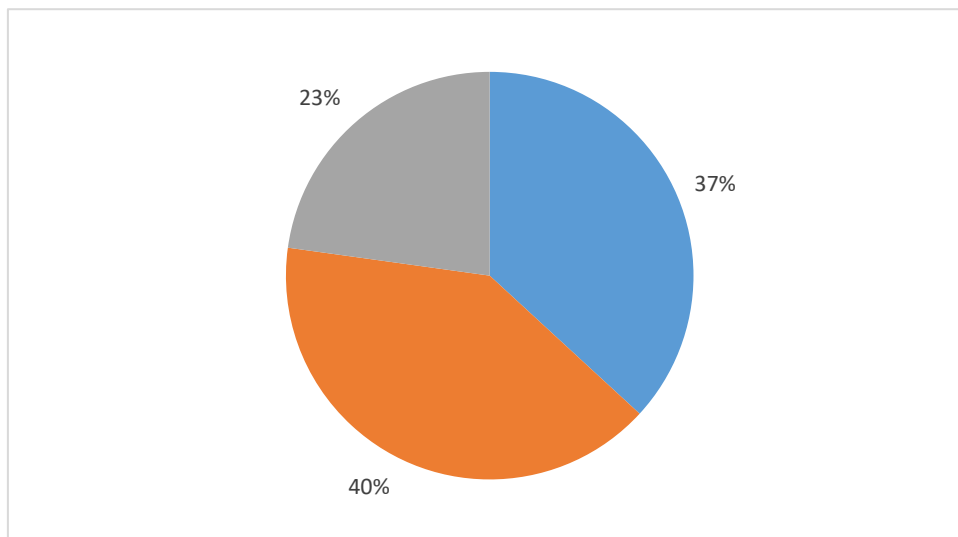
Tabla 3.

Situación actual de la dimensión comunicación

Calificación	Frec.	%
Bajo	21	37%
Medio	23	40%
Alto	13	23%
Total	57	100%

Figura 1

Niveles de la dimensión comunicación de la variable trabajo en equipo



Interpretación:

En la tabla 2 se puede evidenciar que el 40 % de los encuestados tiene un nivel medio de la dimensión comunicación, asimismo el 37% de los encuestados tiene un nivel bajo y el 23% un nivel alto de la misma dimensión.

Dimensión 3: Liderazgo

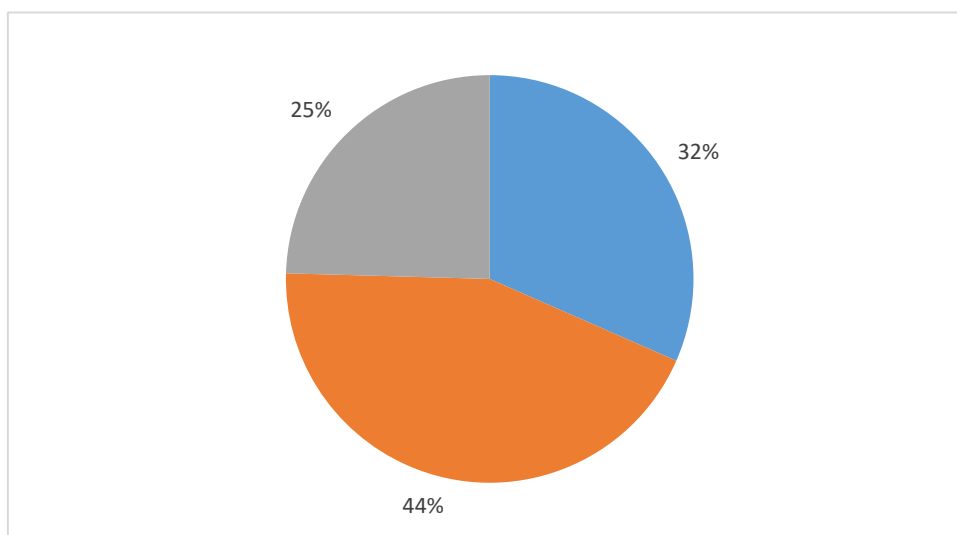
Tabla 4.

Situación actual de la dimensión liderazgo

Calificación	Frec.	%
Bajo	18	32%
Medio	25	44%
Alto	14	25%
Total	57	100%

Figura 2

Niveles de la dimensión liderazgo de la variable trabajo en equipo



Interpretación:

En la tabla 3 se puede evidenciar que el 44% de los encuestados tiene un nivel medio de la dimensión liderazgo, asimismo el 32% de los encuestados tiene un nivel bajo y el 25% un nivel alto de la misma dimensión.

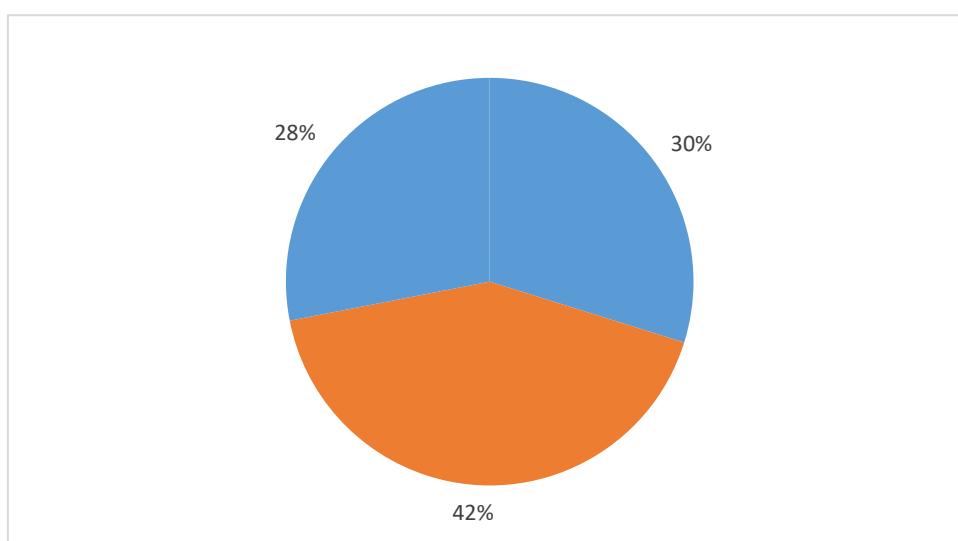
Tabla 5.

Situación actual del trabajo en equipo

Calificación	Frec.	%
Bajo	17	30%
Medio	24	42%
Alto	16	28%
Total	57	100%

Figura 3

Niveles de la variable trabajo en equipo



De acuerdo a la tabla 5, el trabajo en equipo del área de monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio) se caracteriza por ser medio de acuerdo al 42% de los resultados, este resultado se debe a que, algunos trabajadores consideran que la cooperación entre los integrantes permite cumplir con las metas trazadas. Por otra parte, se encontró un nivel bajo según el 30% de los resultados, dado que, este grupo de trabajadores casi no se siente parte del área. Finalmente, se halló un nivel alto de acuerdo al 28% de los resultados, dado que, este grupo se siente muy comprometido con el logro de los objetivos de la institución.

4.2. Descripción el desempeño laboral en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio.

Dimensión 1: Actitudes

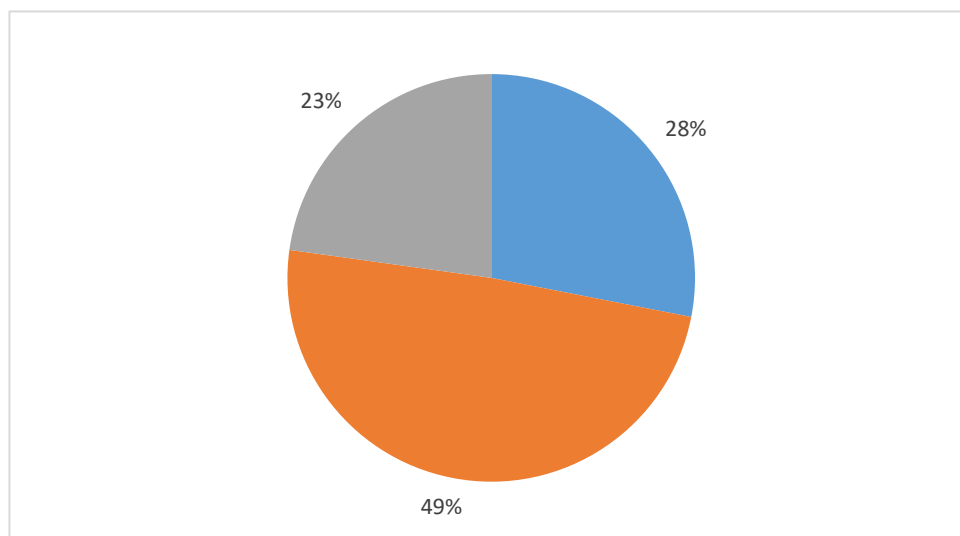
Tabla 6.

Situación actual de la dimensión Actitudes

Calificación	Frec.	%
Deficiente	16	28%
Moderado	28	49%
Eficiente	13	23%
Total	57	100%

Figura 4

Niveles de la dimensión actitudes de la variable desempeño laboral



Interpretación:

En la tabla 6 se puede evidenciar que el 49% de los encuestados tiene un nivel medio de la dimensión actitudes, asimismo el 28% de los encuestados tiene un nivel bajo y el 23% un nivel alto de la misma dimensión.

Tabla 7.

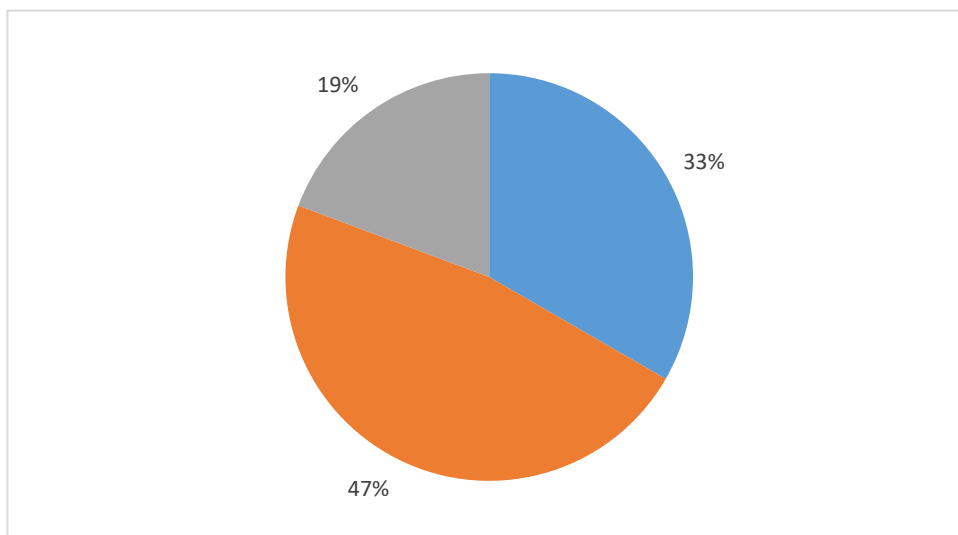
Dimensión 2: Conocimiento de trabajo

Situación actual de la dimensión conocimiento de trabajo

Calificación	Frec.	
		%
Deficiente	19	33%
Moderado	27	47%
Eficiente	11	19%
Total	57	100%

Figura 5

Niveles de la dimensión conocimiento de trabajo de la variable desempeño laboral



Interpretación:

En la tabla 6 se puede evidenciar que el 47% de los encuestados tiene un nivel medio de la dimensión conocimiento de trabajo, asimismo el 33% de los encuestados tiene un nivel bajo y el 19% un nivel alto de la misma dimensión.

Tabla 8.

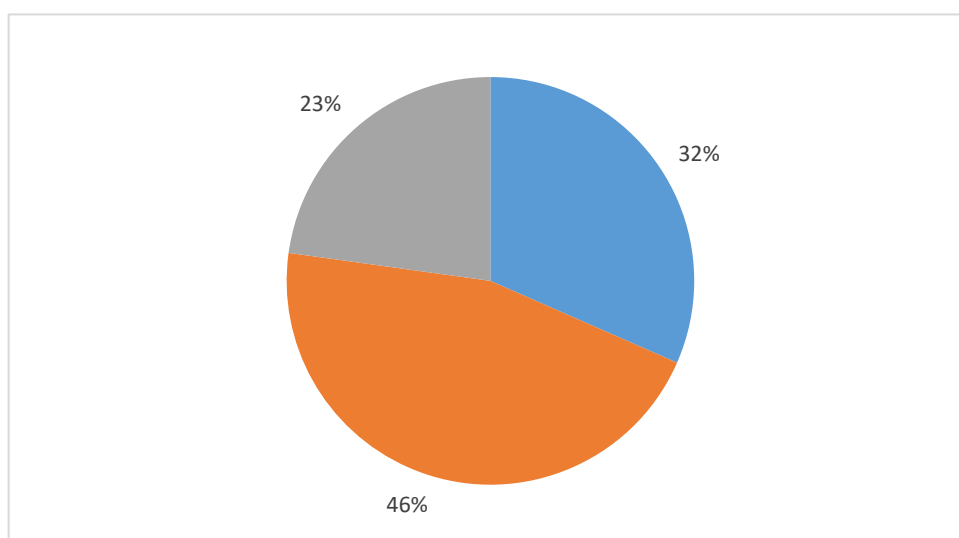
Dimensión 3: Eficiencia

Situación actual de la dimensión eficiencia

Calificación	Frec.	%
Deficiente	18	32%
Moderado	26	46%
Eficiente	13	23%
Total	57	100%

Figura 6

Niveles de la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral



Interpretación:

En la tabla 7 se puede evidenciar que el 46% de los encuestados tiene un nivel medio de la dimensión eficiencia, asimismo el 33% de los encuestados tiene un nivel bajo y el 19% un nivel alto de la misma dimensión.

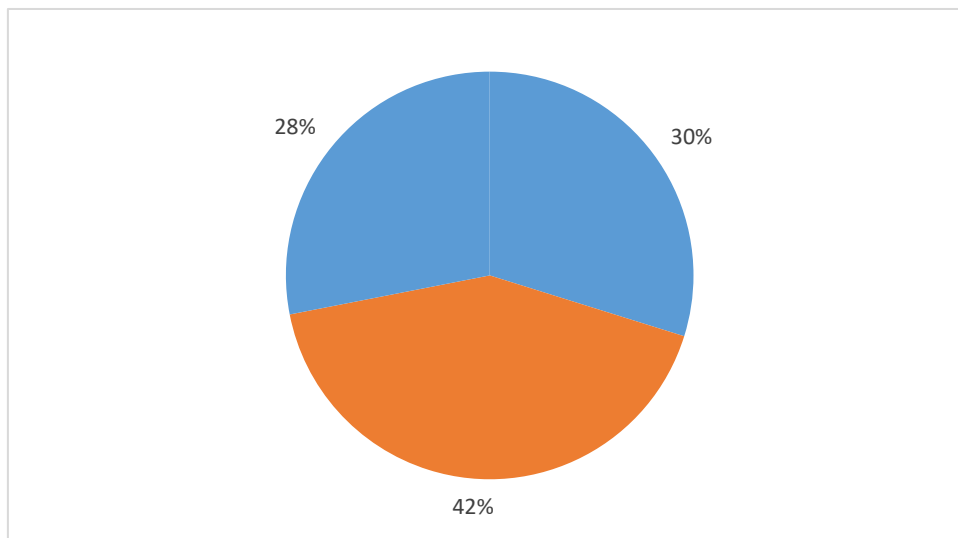
Tabla 9.

Descripción el desempeño laboral

Calificación	Frec.	%
Deficiente	17	30%
Moderado	24	42%
Eficiente	16	28%
Total	57	100%

Figura 7

Niveles de la variable desempeño laboral



Tal y como lo muestra la tabla 3, el desempeño laboral en el área de monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio), se caracteriza por ser moderado de acuerdo al 42% de los resultados, debido a que, algunos trabajadores consideran que sus habilidades aportan una ventaja dentro de su equipo de trabajo. Por otra parte, se halló que existe un nivel deficiente de acuerdo al 30% de los resultados, ya que, este grupo de trabajadores considera que el ambiente laboral es inadecuado para realizar sus actividades. Finalmente, se encontró un nivel eficiente de acuerdo al 28% de los hallazgos, dado que, este grupo de trabajadores considera que su productividad permite el logro de los objetivos organizacionales.

4.4. Relación entre la cohesión y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Prueba de normalidad

Dimensión N° 1: Cohesión

Ho: La dimensión cohesión se distribuye de manera normal.

Ha: La dimensión cohesión no se distribuye de manera normal.

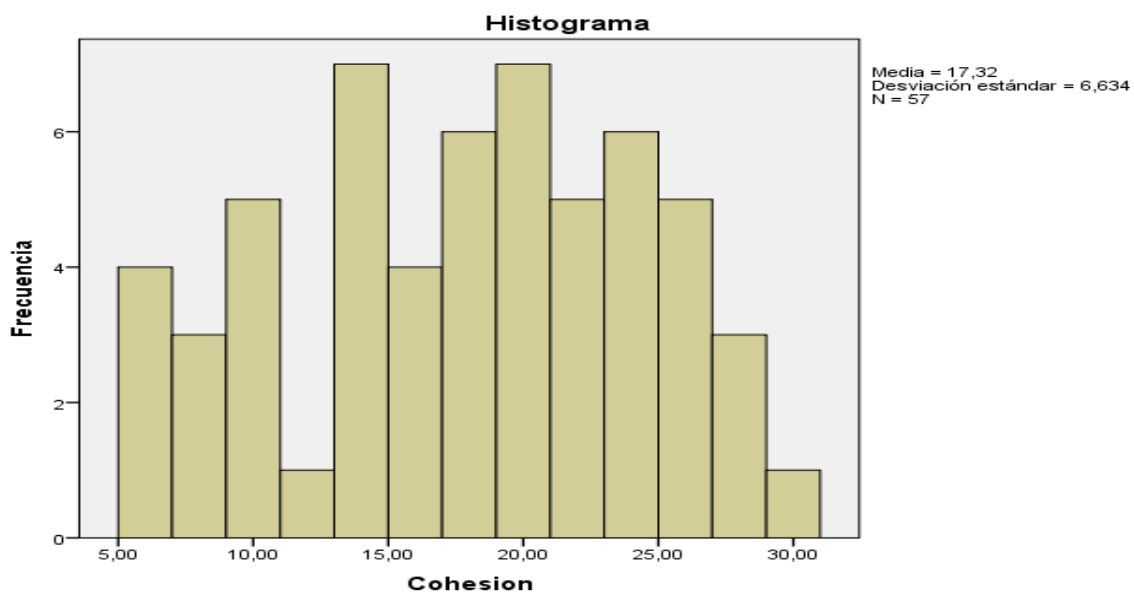
Tabla 10.

Distribución de normalidad de la variable trabajo en equipo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cohesión	,227	57	,000

Figura 8

Historiograma de la dimensión cohesión



Interpretación:

Se ha empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, indica que la dimensión cohesión no presenta una distribución normal, debido a que, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05 en la variable. En base a esto, el coeficiente de correlación a emplear fue el Rho Spearman.

Prueba de normalidad

Variable N° 2: Desempeño laboral

Ho: La variable desempeño laboral se distribuye de manera normal.

Ha: La variable desempeño laboral no se distribuye de manera normal.

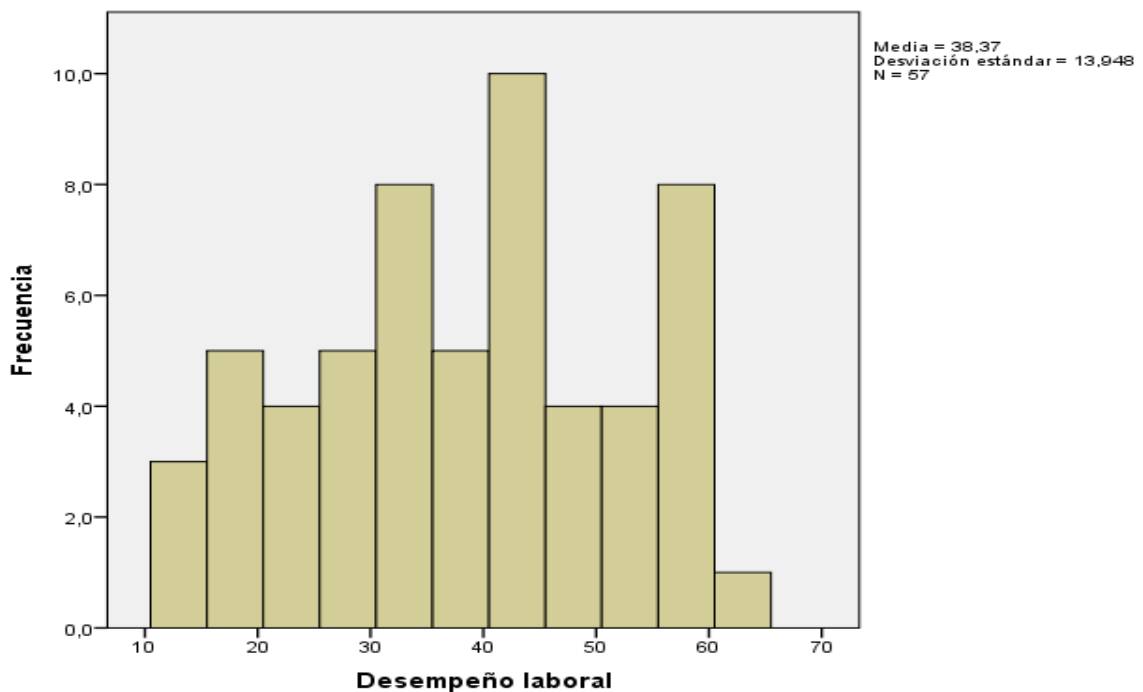
Tabla 11.

Distribución de normalidad de la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,211	57	,000

Figura 9

Historiograma de la variable desempeño laboral



Interpretación:

Se ha empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, indica que la variable desempeño laboral no presenta una distribución normal, debido a que, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05 en la variable. En base a esto, el coeficiente de correlación a emplear fue el Rho Spearman.

A continuación, se presentan las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la cohesión y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Ha: Existe relación significativa entre la cohesión y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Tabla 12.

Relación entre la cohesión y el desempeño laboral

Cohesión	Desempeño laboral	
	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
	,876**	.000

De acuerdo a la tabla anterior, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión cohesión y el desempeño laboral resultó 0.876 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una relación positiva muy fuerte entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula, además, se puede referir que si la cohesión es mejor en los trabajadores del área monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio) se tendrá un mejor desempeño laboral.

4.4. Relación entre la comunicación y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Prueba de normalidad

Dimensión N° 2: Comunicación

Ho: La dimensión comunicación se distribuye de manera normal.

Ha: La dimensión comunicación no se distribuye de manera normal.

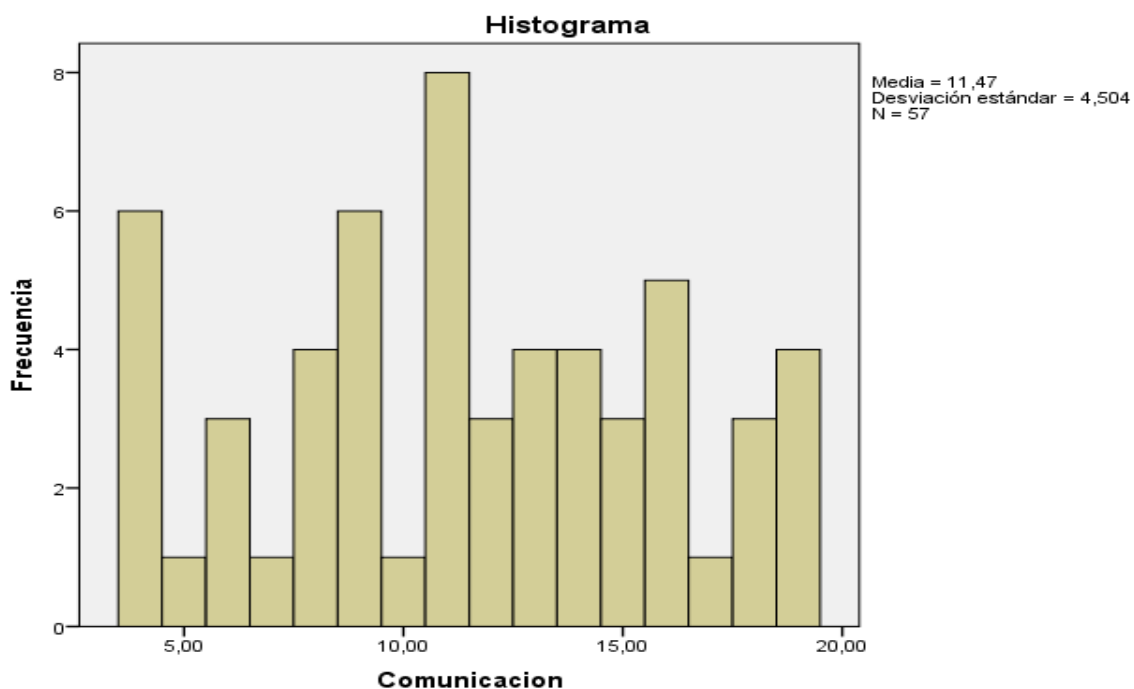
Tabla 13.

Distribución de normalidad de la variable trabajo en equipo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,237	57	,000

Figura 10

Historiograma de la dimensión comunicación



Interpretación:

Se ha empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, indica que la dimensión comunicación no presenta una distribución normal, debido a que, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05 en la variable. En base a esto, el coeficiente de correlación a emplear fue el Rho Spearman.

Prueba de normalidad

Variable N° 2: Desempeño laboral

Ho: La variable desempeño laboral se distribuye de manera normal.

Ha: La variable desempeño laboral no se distribuye de manera normal.

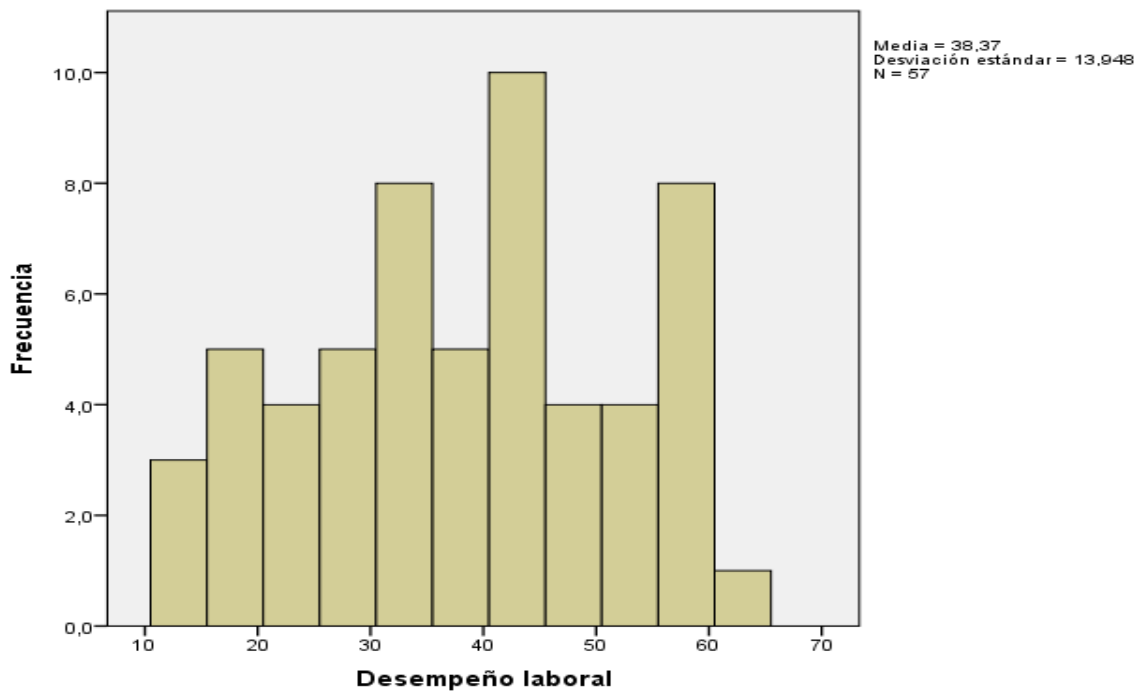
Tabla 14.

Distribución de normalidad de la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,211	57	,000

Figura 11

Historiograma de la variable desempeño laboral



Interpretación:

Se ha empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, indica que la variable desempeño laboral no presenta una distribución normal, debido a que, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05 en la variable. En base a esto, el coeficiente de correlación a emplear fue el Rho Spearman.

A continuación, se presentan las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Tabla 15.*Relación entre la comunicación y el desempeño laboral*

Comunicación	Desempeño laboral	
	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
	,876**	.000

De acuerdo a la tabla anterior, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral resultó 0.876 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una relación positiva muy fuerte entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula, además, se puede referir que si la comunicación es mejor en los trabajadores del área monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio) se tendrá un mejor desempeño laboral.

4.4. Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Prueba de normalidad

Dimensión N° 3: Liderazgo

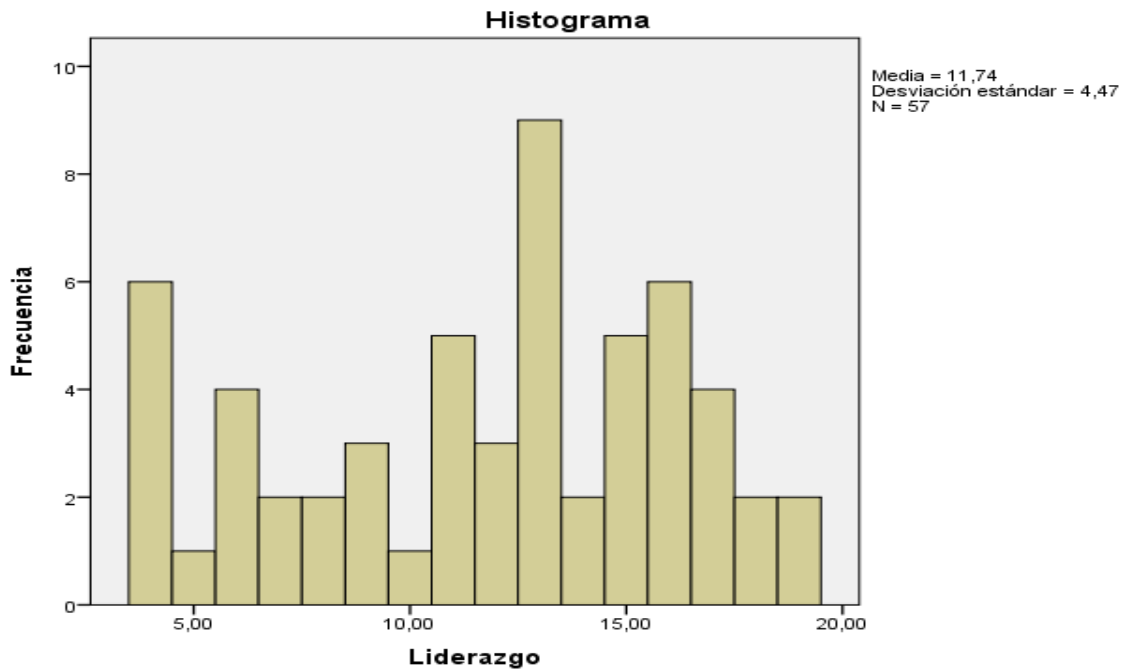
Ho: La dimensión Liderazgo se distribuye de manera normal.

Ha: La dimensión liderazgo no se distribuye de manera normal.

Tabla 16.*Distribución de normalidad de la variable trabajo en equipo*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,138	57	,009

Figura 12
 Historiograma de la dimensión liderazgo



Interpretación:

Se ha empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, indica que la dimensión liderazgo no presenta una distribución normal, debido a que, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05 en la variable. En base a esto, el coeficiente de correlación a emplear fue el Rho Spearman.

Prueba de normalidad

Variable N° 2: Desempeño laboral

Ho: La variable desempeño laboral se distribuye de manera normal.

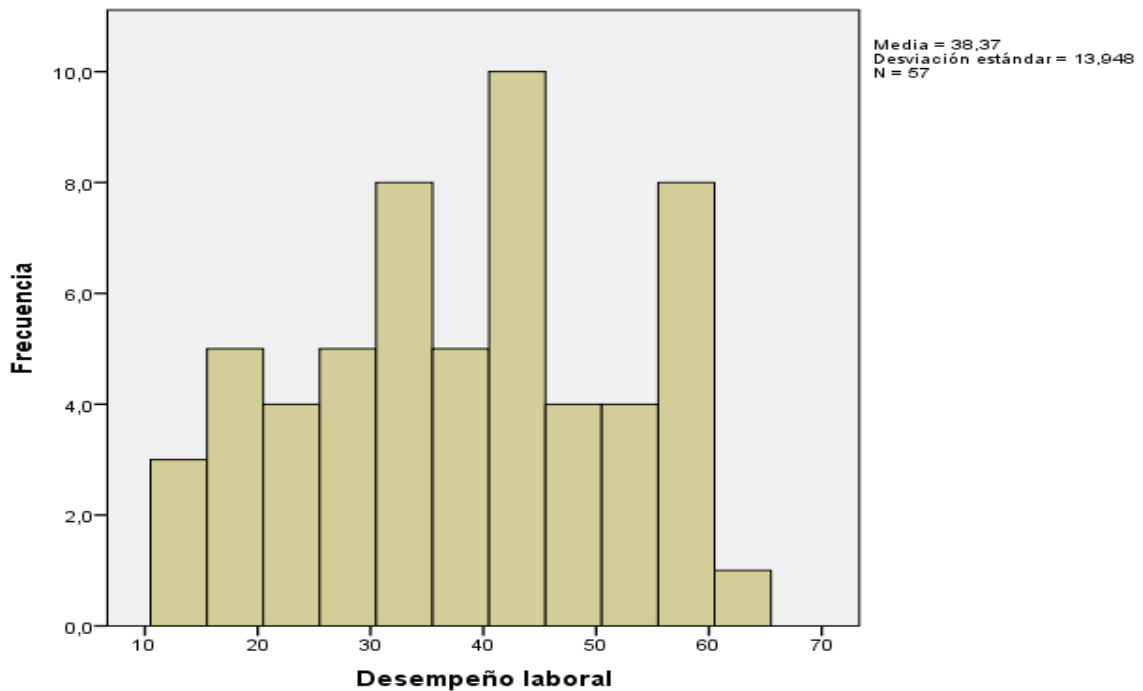
Ha: La variable desempeño laboral no se distribuye de manera normal.

Tabla 17.

Distribución de normalidad de la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,211	57	,000

Figura 13
Historiograma de la variable desempeño laboral



Interpretación:

Se ha empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, indica que la variable desempeño laboral no presenta una distribución normal, debido a que, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05 en la variable. En base a esto, el coeficiente de correlación a emplear fue el Rho Spearman

A continuación, se presentan las siguientes hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Tabla 18.*Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral*

Liderazgo	Desempeño laboral	
	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
	,890**	.000

De acuerdo a la tabla anterior, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral resultó 0.890 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una relación positiva muy fuerte entre las variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula, además, se puede referir que si el liderazgo es mejor en los trabajadores del área monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio) se tendrá un mejor desempeño laboral.

4.4. Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Prueba de normalidad

Variable N° 1: Trabajo en equipo

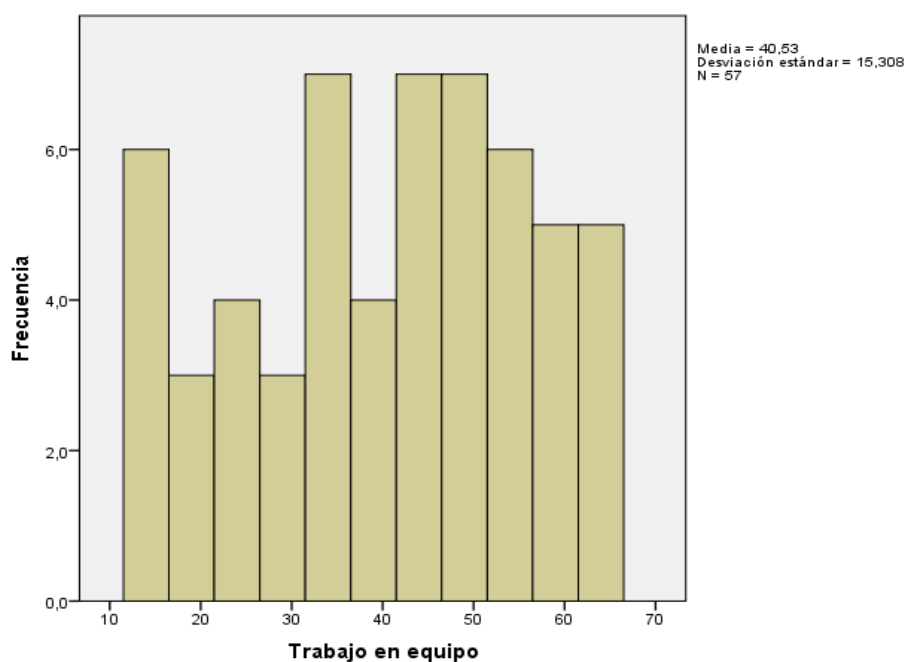
Ho: La variable trabajo en equipo se distribuye de manera normal.

Ha: La variable trabajo en equipo no se distribuye de manera normal.

Tabla 19.*Distribución de normalidad de la variable trabajo en equipo*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,251	57	,000
Desempeño laboral	,211	57	,000

Figura 14
 Historiograma de la variable trabajo en equipo



Interpretación:

Se ha empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, indica que la variable trabajo en equipo no presenta una distribución normal, debido a que, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05 en la variable. En base a esto, el coeficiente de correlación a emplear fue el Rho Spearman.

Prueba de normalidad

Variable N° 2: Desempeño laboral

Ho: La variable desempeño laboral se distribuye de manera normal.

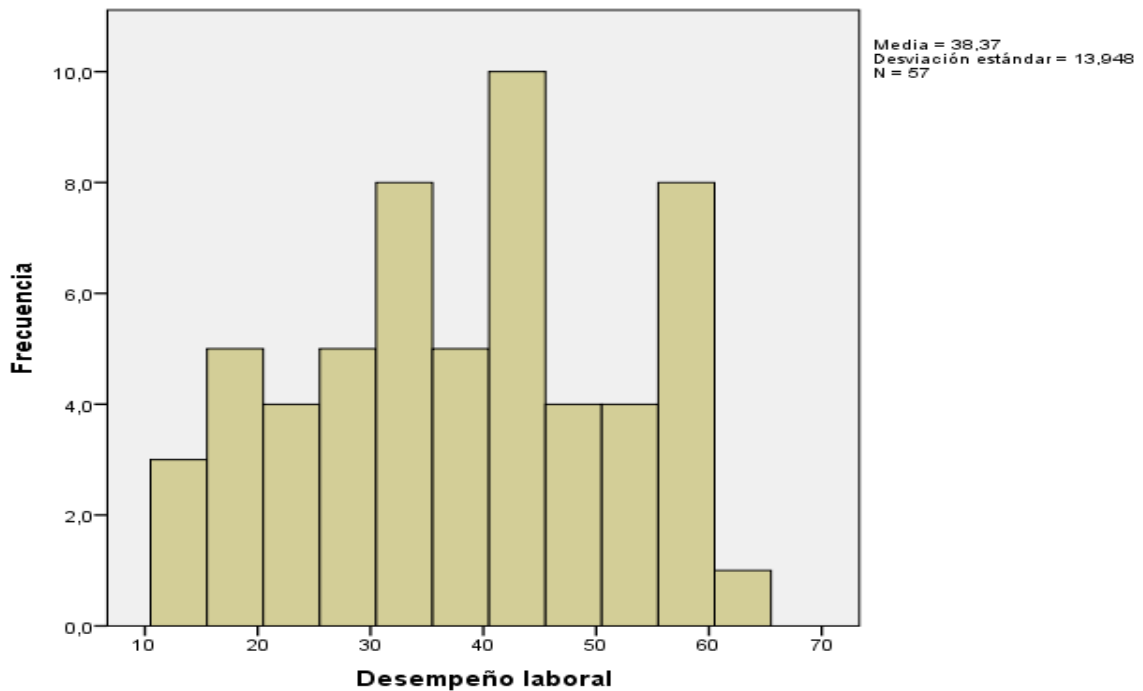
Ha: La variable desempeño laboral no se distribuye de manera normal.

Tabla 20.

Distribución de normalidad de la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,211	57	,000

Figura 15
Historiograma de la variable desempeño laboral



Interpretación:

Se ha empleado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, indica que la variable desempeño laboral no presenta una distribución normal, debido a que, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05 en la variable. En base a esto, el coeficiente de correlación a emplear fue el Rho Spearman.

A continuación, se presentan las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Tabla 21.*Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral*

	Desempeño laboral	
	Correlación Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Trabajo en equipo	,896**	.000

De acuerdo a la tabla 12, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral resultó 0.896 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una relación positiva muy fuerte entre las variables. Por lo tanto, si los trabajadores del área monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio), realizan un mejor trabajo en equipo, se espera que mayor desempeño laboral.

V. DISCUSIONES

Después de haber obtenido resultados, se prosigue a desarrollar la discusión que se rige tiene sus bases en el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio. Para ello se procesaron los datos en el programa SPSS vs 57, la variable trabajo en equipo cuenta con 14 ítems, mientras que la variable desempeño laboral cuenta con 13 ítems, después de realizar la encuesta, se pasaron los datos en el programa mencionado, dándose por resultado una confiabilidad elevada para ambos casos.

Para el objetivo específico 01: Diagnosticar la situación actual del trabajo en equipo de los trabajadores en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio, se encontró que el trabajo en equipo del área de monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio) se caracteriza por ser en su mayoría medio de acuerdo, este resultado se debe a que, algunos trabajadores consideran que la cooperación entre los integrantes permite cumplir con las metas trazadas. Por otra parte, el grupo de trabajadores casi no se siente parte del área. Finalmente, se halló este grupo se siente muy comprometido con el logro de los objetivos de la institución. De la misma manera Quezada et al. (2020), manifestaron que los trabajadores consideran que deben de trabajar en equipo, además la mayoría considera importante el trabajo en equipo y consideran que es mejor trabajar en equipo, sin embargo, algunos están en desacuerdo por las malas experiencias que tuvieron, además consideran que se debe mejorar los equipos en la institución. A su vez Cervantes et al. (2020), encontraron que el trabajo en equipo de los colaboradores es favorable, sin embargo, es necesario mejorar la calidad del servicio a fin de incrementar la percepción de los clientes.

El estudio previo que también concuerda con lo encontrado es el de Márquez (2020), quien manifestó que los colaboradores de la municipalidad presentaron un elevado nivel de trabajo en equipo, esto debido a que todos cooperaban entre sí en sus actividades. Además, Albinagorta (2019), sostuvo que, la dimensión del trabajo

en equipo de tenencia de metas fue bajo, porque la gerencia del equipo no hace una correcta definición de prioridades, la atención a los miembros es bajo y la valoración de las contribuciones no es la adecuada. Peña y Prado (2018) encontraron que la mayoría de trabajadores a veces y son proactivos. Finalmente, Lucero (2017), encontró también que los trabajadores presentaron un nivel bajo de comunicación, reflejado en la inadecuada ejecución colectiva de las actividades.

De lo encontrado se puede afirmar que para que exista un adecuado trabajo en equipo se requiere un trabajo cooperativo por parte de todas las partes, a modo que se garantice la eficiencia de los procesos, aumentando en ellos la productividad.

Describir el desempeño laboral en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio, el desempeño laboral en el área de monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio), se caracteriza por ser moderado debido a que, algunos trabajadores consideran que sus habilidades aportan una ventaja dentro de su equipo de trabajo. Por otra parte, se halló que este grupo de trabajadores considera que el ambiente laboral es inadecuado para realizar sus actividades. De la misma forma Carrillo y Guevara (2019), manifestó que los trabajadores los trabajadores con mayor predisposición del trabajo tienen un mayor rendimiento y compromiso laboral, además considera que la motivación es un elemento importante para el desarrollo del buen desempeño laboral. Asimismo, Gruezo (2017), sostuvo que el desempeño en la institución es deficiente, debido a que, presentan bajo nivel de cumplimiento de los objetivos, visión y misión, lo que dificulta la gestión laboral.

Añadido a ello Chaparro (2019), halló que los trabajadores tuvieron una aptitud regular, y una disciplina deficiente en la institución. Asimismo, Nolzco (2017), encontró que de los trabajadores estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con la productividad laboral, y bastante en desacuerdo con la eficiencia laboral. Siendo este el reflejo de que, si no existe una motivación adecuada en el trabajo, el rendimiento laboral puede verse perjudicado.

Para el objetivo específico 03: Estimar la relación del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San

Ignacio. Se encontró que existe una relación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio.

Lo anterior coincide con lo expuesto por Albinagorta (2019) cuyos resultados fueron que la dimensión del trabajo en equipo de tenencia de metas fue bajo en un 68%, la gerencia del equipo fue de 71%, la definición de prioridades fue moderado de 72% y la atención a los miembros fue bajo de 72% y la valoración de las contribuciones fue bajo de 73%. Finalmente, la conclusión fue que, el 69% de los trabajadores realizan un trabajo en equipo moderado, el 23% presentó un trabajo en equipo bajo y el 8% alto. Esto es relevante porque demuestra la relación que tiene el trabajo laboral con el desempeño, pues, dado que el trabajo en equipo obtuvo una puntuación baja, el desempeño laboral mostró deficiencia.

En el objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, siendo su valor 0.896 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una relación positiva muy fuerte entre las variables.

Por lo tanto, si los trabajadores del área monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio), realizan un mejor trabajo en equipo, se espera que mayor desempeño laboral. Esto concuerda con lo hallado por González y Morales (2020), quienes manifestaron que el clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral. Asimismo, la conclusión fue que, los trabajadores públicos presentaron un desempeño laboral adecuado, esto debido a que, en los diversos canales de comunicación e información que la entidad maneja no presentan quejas de desempeño, porque perciben un ambiente laboral apropiado para realizar sus actividades.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que existe entre la variable trabajo en equipo y la variable desempeño laboral una correlación significativa positiva, puesto que, ante un mejor trabajo en equipo, mayor fue el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio, 2021. De modo que, esto se logró evidenciar a través de la prueba de correlación que arrojó un coeficiente de 0.896 y una significancia de 0.000.

Segundo: Se concluye que ante la situación actual de trabajo en el equipo de trabajadores en el área monitor de gestión local de Qali Warma, el 42% cree que la cooperación es necesaria entre los trabajadores. El 30% de los trabajadores no se siente parte de los trabajos y el 28% se siente muy comprometido con los logros de los objetivos de la organización.

Tercero: Se concluye que el desempeño laboral en los trabajadores en el área monitor de gestión local es 42% moderado debido a que los trabajadores creen en las habilidades que se aportan al trabajo en equipo. El 30% de los trabajadores desarrolla un nivel deficiente pues opinan que el ambiente es inadecuado. Y el 28% cuenta con un nivel eficiente al tener la creencia de que la productividad hace posible alcanzar los logros.

Cuarto: Por último, se concluye que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local, esto se puede evidenciar a través de la variación del desempeño laboral que fue de 45.4%.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la directiva del área monitor de gestión local de Qali Warma, aplicar estrategias de trabajo en equipo para que el desempeño laboral entre los trabajadores sea mejor.

Se recomienda a la directiva emplea un plan de acción entre los trabajadores para que haya una mayor cooperación por parte de los mismos y se sientan parte del área de trabajo.

Se recomienda a la directiva establecer mejores condiciones estructurales que fomenten un mejor ambiente laboral entre los trabajadores, de forma que estos mejoren sus capacidades y empleen habilidades que eleven el nivel de desempeño laboral.

Se recomienda a la directiva llevar un ambiente laboral de respeto, cooperación, buen liderazgo y que permita desarrollar habilidades para los trabajadores, de modo que el desempeño laboral mejore.

VIII. PROPUESTA

PROPUESTA DE TRABAJO EN EQUIPO

8.1. DENOMINACIÓN

Propuesta de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

8.2. DATOS GENERALES

- **Institución** : Qali Warma San Ignacio
- **Dirección** : San Ignacio- Cajamarca-Perú
- **Actividad** : Servicio alimentario con complemento para niños y niñas en instituciones educativas públicas.
- **Representante** : Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis)

8.3. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Debido al contexto generado por la propagación del Covid-19 a nivel nacional, ha generado que diversas instituciones públicas asuman nuevos retos a fin de cumplir de manera eficiente con el logro de sus actividades propuestas y continúen con la atención de las necesidades básicas de la población. Especialmente en los servicios de atención de alimentos destinados a los niños y niñas en situación vulnerable de las instituciones públicas, para lo cual el Midis en coordinación con el Ministerio de Educación brindan canasta de alimentos a los padres de familia con la finalidad de que ellos mismos preparen los alimentos a fin de evitar las aglomeraciones y el incremento del contagio de Covid-19. Sin embargo, en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio se han evidenciado dificultades para la atención de dicho servicio, por lo que, específicamente se requiere implementar nuevas estrategias y cambios respecto al trabajo en equipo del personal a cargo de realizar la entrega de alimentos a los niños, con la finalidad de que asegure un buen desempeño y atención del servicio básico que permita alcanzar las metas trazadas por el programa Qali Warma.

Para ello es fundamental tomar en cuenta tres elementos fundamentales como la cohesión, la comunicación y el liderazgo, además de dejar de lado las

antiguas prácticas que imposibilitaban el buen desempeño de los trabajadores, lo cual influye de manera negativa en el logro de las metas u objetivos del programa Qali Warma. Por lo que, el actual contexto requiere que se implementen nuevos cambios en el trabajo en equipo, para lo cual Ayoví (2019) indicó que es fundamental la cooperación, la información y comunicación existente entre los diversos trabajadores de una organización, además hace referencia a la colaboración, el compañerismo en las labores, el reconocimiento mutuo y la designación de los diferentes roles entre los integrantes del equipo.

Asimismo, para lograr los resultados esperados se aplica los modelos desarrollados por Liang et al. (2015) quienes indicaron que la cohesión y la cooperación son mediadoras de las características de todo trabajo en equipo; además de lo indicado por Pierre (2017) en donde considera que el trabajo en equipo es la integración y la colaboración de manera activa en el logro de determinados objetivos comunes con otros trabajadores o áreas. Esto debido a que, existen diversos profesionales que poseen habilidades que les permiten trabajar en equipo, negociar y comunicarse de manera efectiva, para lograr un adecuado desempeño en los diversos espacios laborales. Si no se llega a cumplir con lo indicado en los modelos es muy posible que el desempeño de los trabajadores sea mínimo y no se alcancen las metas propuestas del programa de Qali Warma.

En un programa público, los encargados de su ejecución generalmente deben de realizar una serie de coordinaciones con diversas áreas y personas que lideran los equipos de trabajo, en donde entra en juego la administración de los recursos y la participación de cada uno de los integrantes. Por lo que, debe de primar una mayor coordinación organizacional, calidad en el trabajo, mayor eficiencia y conocimiento en el trabajo, con la finalidad de que se cumplan con las actividades requeridas y se atiendan las necesidades de la población.

8.4. OBJETIVOS

7.4.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

8.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la cohesión de los trabajadores en la realización de las actividades en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.
- Implementar estrategias de comunicación entre los trabajadores del área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.
- Establecer estrategias de liderazgo por medio de la participación y toma de decisiones de los trabajadores en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

8.5. FINES

- Lograr que los trabajadores del área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio mejoren su desempeño en la realización de sus actividades o labores asignadas.
- Alcanzar los objetivos planteados por el programa Qali Warma San Ignacio, por medio de una mayor coordinación en la realización de las actividades.
- Los trabajadores a cargo del programa Qali Warma San Ignacio estarán capacitados sobre las actitudes, conocimientos y eficiencia que deben de tener para incrementar su desempeño laboral.

Fines

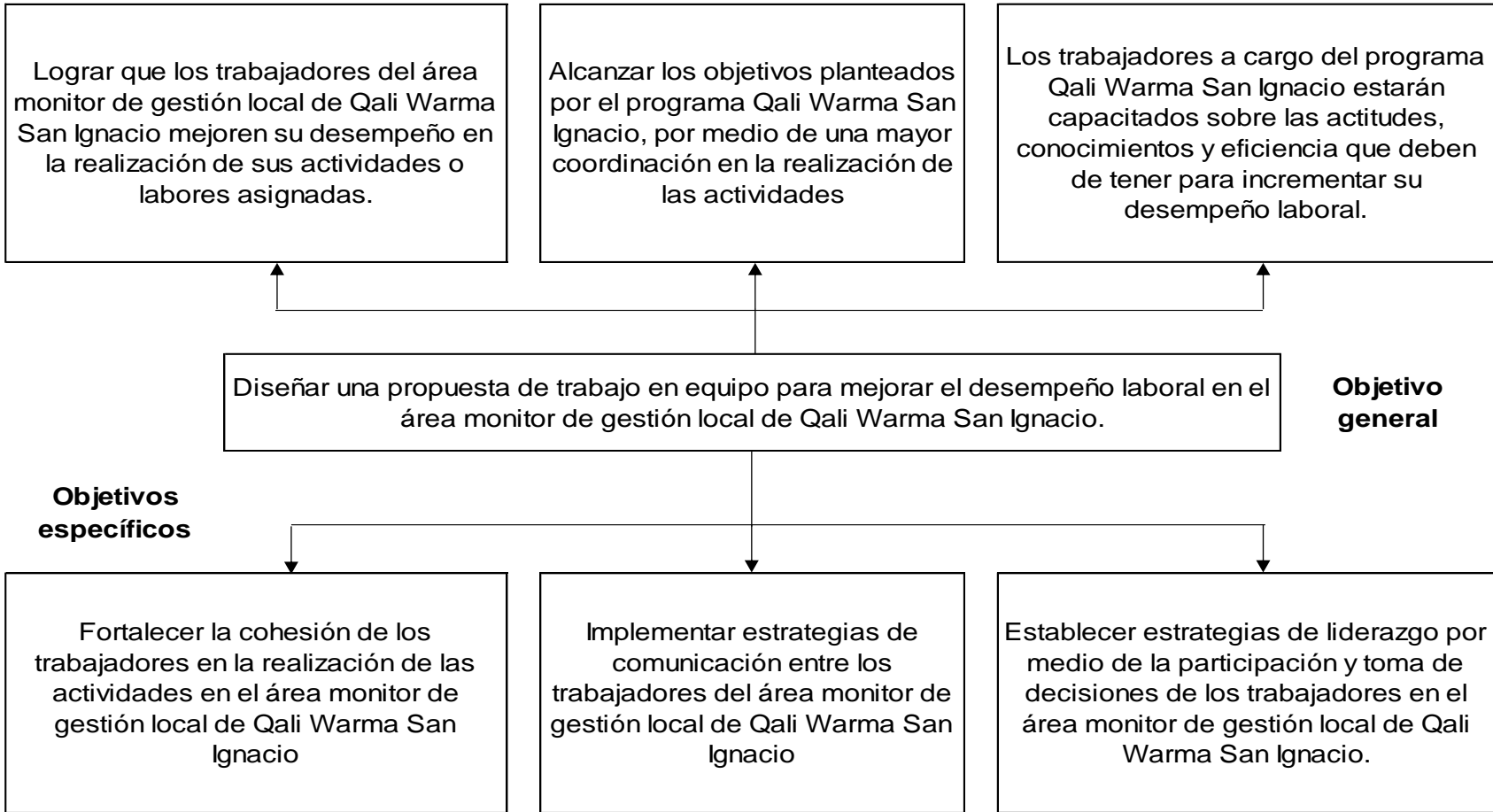


Figura 1. Árbol de objetivos de la propuesta

Fuente: Elaboración propia

7.6. PLANTEAMIENTO DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

Las estrategias que se plantearán a continuación son producto de los objetivos específicos, los cuales se han planteado de acuerdo a las necesidades que se requieran mejorar y los procedimientos que se deben de cumplir a fin de corregir las posibles debilidades evidenciadas.

Para ello, se ha elaborado un conjunto de actividades considerando las estrategias de acuerdo a las actividades que implica el trabajo en equipo en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio, las cuales deben ser implementadas para alcanzar los fines de la propuesta. Asimismo, se planteó tres estrategias que se detallarán en el siguiente apartado:

ESTRATEGIA 1: FORTALECIMIENTO DE LA COHESIÓN LABORAL, la cual se implementará por medio de actividades como:

- Realizar talleres de trabajo que permite integrar a los trabajadores, a fin de que se sientan
- que pertenecen a la institución.
- Implementar estrategias de recompensa por el logro de las metas, con la finalidad de que los trabajadores se sientan comprometidos con sus actividades.
- Realizar reuniones de manera periódica para que los trabajadores se conozcan entre sí, transmitan las metas alcanzar y se enfoquen en lograr los objetivos.

ESTRATEGIA 2: FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN LABORAL, la cual se implementará por medio de actividades como:

- Implementar talleres de coaching organizacional para mejorar las relaciones interpersonales y el clima laboral entre los trabajadores.
- Designar equipos de trabajo para la realización de las actividades a fin de que se complementen y contribuyan al logro de los objetivos.
- Realizar talleres en donde todos los trabajadores contribuyan en el planteamiento de ideas u opiniones para mejorar el desempeño.

ESTRATEGIA 3: FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO LABORAL, la cual se implementará por medio de actividades como:

- Realizar capacitaciones para reforzar la visión del programa Qali Warma.
- Implementar un buzón de sugerencias para que todos los trabajadores participen en presentar propuestas a fin de mejorar sus funciones.
- Realizar talleres donde se exponga las diversas opciones que tengan los trabajadores para la solución de determinados problemas, con la finalidad de que todo el personal participe en la toma de decisiones.

7.7. METODOLOGÍA DE LA PROPUESTA

La presente propuesta se llevará a cabo por medio de la implementación de estrategias que se realizan en función a capacitaciones, talleres y reuniones que permitan mejorar el desempeño de los trabajadores en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

7.8. SEGUIMIENTO DE LA PROPUESTA

Respecto al seguimiento se realizará por medio del monitoreo de manera constante del cumplimiento de las estrategias, en donde se podrá recopilar los logros alcanzados; además que de ser necesario se realizarán los ajustes que sean necesarios para incrementar el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

7.9. ACTITUDES DEL RESPONSABLE

La persona encargada de realizar o aplicar la propuesta debe de cumplir con las siguientes características:

- Contar con el conocimiento y la experiencia requerida para el manejo, dirección y orientación de los trabajadores a evaluar.
- Ser empático para la realización de las capacitaciones y talleres.

7.10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PROPUESTA DE TRABAJO EN EQUIPO- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES								
ÁREA MONITOR DE GESTIÓN LOCAL DE QALI WARMA SAN IGNACIO								
DENOMINACIÓN: PROPUESTA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA MONITOR DE GESTIÓN LOCAL DE QALI WARMA SAN IGNACIO								
OBJETIVO: DISEÑAR UNA PROPUESTA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA MONITOR DE GESTIÓN LOCAL DE QALI WARMA SAN IGNACIO.								
PROGRAMA	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	COBERURA	RESPONSABLES	CRONOGRAMA TRIMESTRAL			
					I	II	III	IV
Propuesta de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.	FORTALECIMIENTO DE LA COHESIÓN LABORAL	Realizar talleres de trabajo que permite integrar a los trabajadores, a fin de que se sientan que pertenecen a la institución.	Directamente a 57 trabajadores en el área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio.	La investigadora del presente estudio				
		Implementar estrategias de recompensa por el logro de las metas, con la finalidad de que los trabajadores se sientan comprometidos con sus actividades.			x	x	x	
		Realizar reuniones de manera periódica para que los trabajadores se conozcan entre sí, transmitan las metas alcanzadas y se enfoquen en lograr los objetivos.						
	FORTALECIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN LABORAL	Implementar talleres de coaching organizacional para mejorar las relaciones interpersonales y el clima laboral entre los trabajadores.			x		x	x
		Designar equipos de trabajo para la realización de las actividades a fin de						

		que se complementen y contribuyan al logro de los objetivos.							
		Realizar talleres en donde todos los trabajadores contribuyan en el planteamiento de ideas u opiniones para mejorar el desempeño.							
	FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO LABORAL	Realizar capacitaciones para reforzar la visión del programa Qali Warma.							
		Implementar un buzón de sugerencias para que todos los trabajadores participen en presentar propuestas a fin de mejorar sus funciones.							
		Realizar talleres donde se exponga las diversas opciones que tengan los trabajadores para la solución de determinados problemas, con la finalidad de que todo el personal participe en la toma de decisiones.							

Tabla 22. Cronograma de actividades de la propuesta de gestión administrativa

Fuente: Elaboración propia

7.11. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

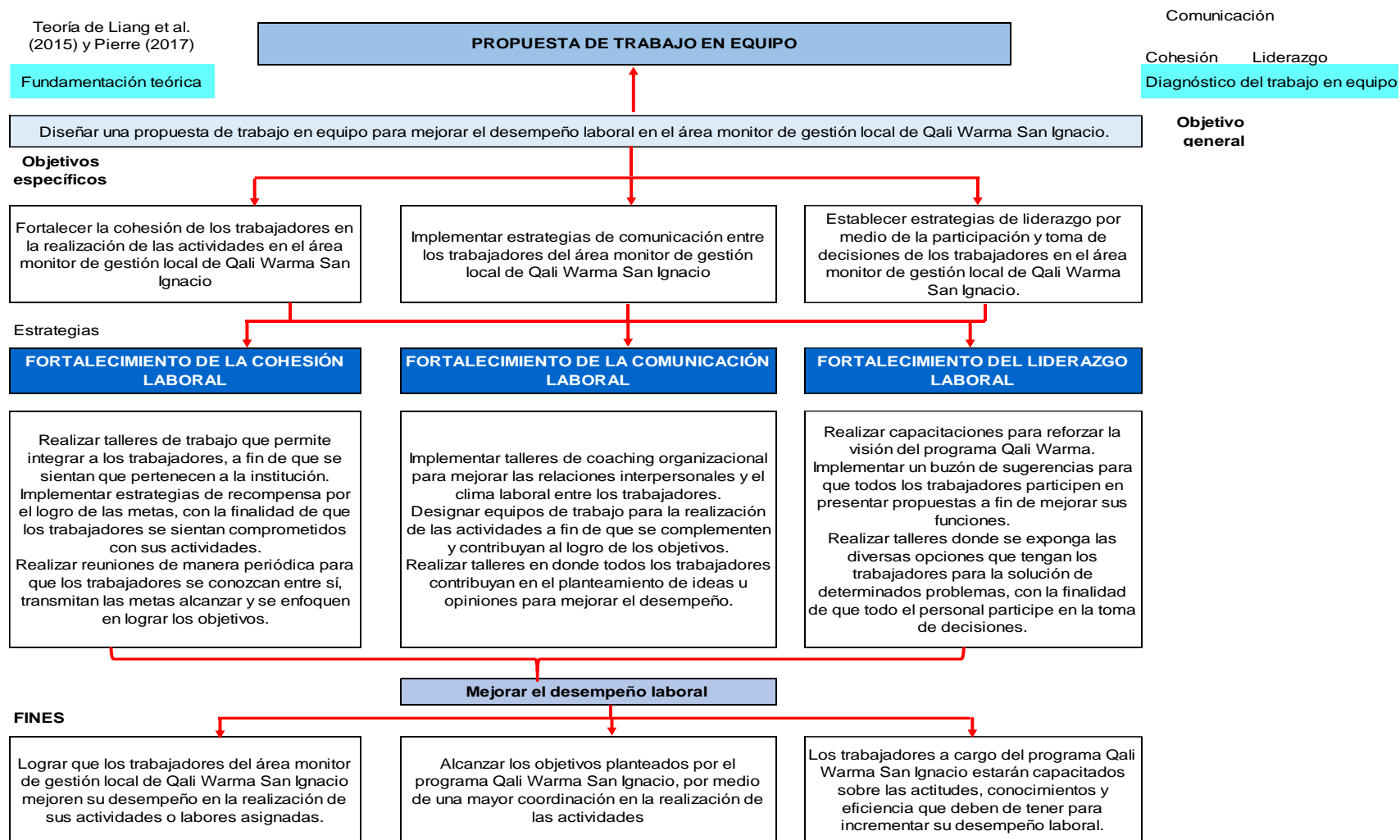


Figura 2. Conceptualización de la propuesta

Fuente: Elaboración propia

7.12. FLUJOGRAMA DE LA PROPUESTA

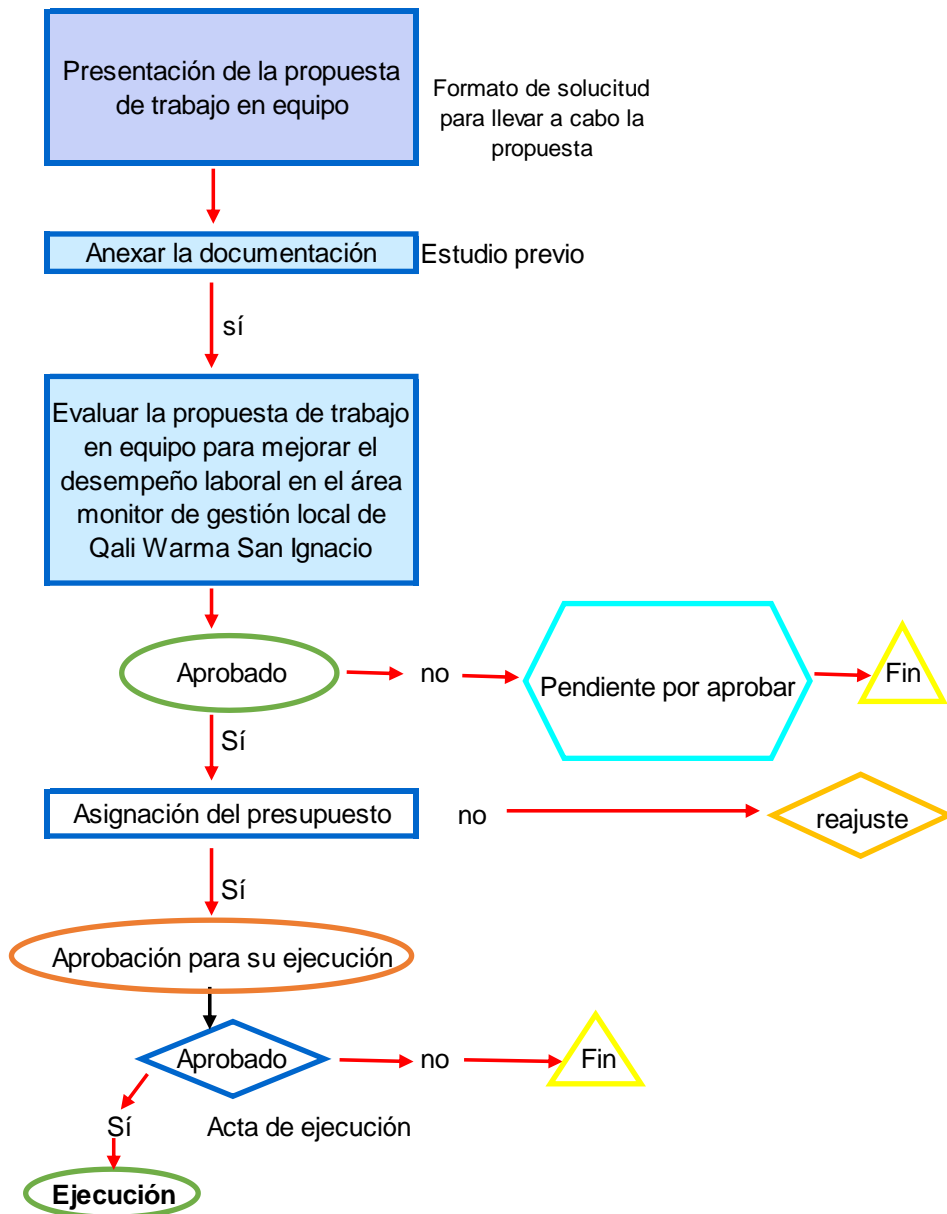


Figura 3. Flujoograma de la propuesta de trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

- Bienkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC) [Modelo de desempeño laboral basado en las capacidades dinámicas de los empleados (EDC)]. *Sustainability*, 12(2250), 1-25. Obtenido de doi:10.3390/su12062250
- Albinagorta, S. (2019). *Estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3874/TESIS%20SANDRA%20ALBINAGORTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arcila, M. (2020). *Estrategias de coaching equipo para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la Universidad César Vallejo, Chiclayo*. Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50819/Arcila_OM-SD.pdf?sequence=1
- Ayoko, O. (2020). Teamwork, Leadership and Gender in Organizations [Trabajo en equipo, liderazgo y género en las organizaciones]. *Journal of Management & Organization*, 26(1), 653–656. doi:doi:10.1017/jmo.2020.25
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *59FIPCAEC*, 4(4), 58-76. doi:10.23857/fipcaec.v4i10.39
- Carrillo, B., & Guevara, W. (2019). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17), 42-66. Obtenido de <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/166/193>

- Castro, L., Rivera, F., & Serna, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), 43-52. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articloe/view/15421/13270>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 1-10. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/20411427.html>
- Chanana, N., & Sangeeta. (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown [Prácticas de participación de los empleados durante el bloqueo de COVID-19]. *Journal of public affairs*, 1(1), 1-8. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7536939/pdf/PA-9999-e2508.pdf>
- Chaparro, E. (2019). *Competencias emocionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del programa social Qali Warma, Puno, 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10066/UPchquee.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(6086), 1-53. Obtenido de doi:10.3390/su12156086
- De Juana, S. (2018). Public sector motivational practices and their effect on job satisfaction: country differences [Prácticas motivacionales del sector público y su efecto en la satisfacción laboral: diferencias entre países]. *European Journal of Management and Business Economic*, 27(2), 141-154. Obtenido

de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJMBE-02-2018-0027/full/pdf>

Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Figuerola, A., Hidalgo, I., & Maco, J. (2020). Derecho de Capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Instituto de Gobierno y de Gestión Pública*, 7(2), 91-106. Obtenido de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/176/213>

Galli, B., & Kaviani, M. (2018). Integrated model of teamwork for team effectiveness analysis: an empirical study [Modelo integrado de trabajo en equipo para el análisis de la efectividad del equipo: un estudio empírico]. *Int. J. Business and Systems Research*, 12(4), 411-440. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/328038042_Integrated_model_of_teamwork_for_team_effectiveness_analysis_an_empirical_study

Garba, A. (2020). Influence of Teamwork on Organizational Performance in Nigerian Public Sector [Influencia del trabajo en equipo en el desempeño organizacional en el sector público de Nigeria]. *Journal of Economics & Management Research*, 1(3), 1-6. Obtenido de <https://www.onlinescientificresearch.com/articles/influence-of-teamwork-on-organizational-performance-in-nigerian-public-sector-a-study-of-benue-state-civil-service-nigeria.pdf>

González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEI*, 5(5), 79-93. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/49

- Gruezo, X. (2017). *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rioverde*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1187/1/GRUEZO%20GUERRERO%20XIOMARA%20LILIBETHY.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1era edición ed.). México: McGraw Hill.
- Isaac, A., & Mason, R. (2016). The role of individual interpersonal relationships on work performance in the South African retail sector [El papel de las relaciones interpersonales individuales en el desempeño laboral en el sector minorista sudafricano]. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2-1), 192-200. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/305217011_The_role_of_individual_interpersonal_relationships_on_work_performance_in_the_South_African_retail_sector
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Johari, J., & Yahya, K. (2018). Organizational Structure, Work Involvement, and Job Performance of Public Servants [Estructura organizativa, participación laboral y desempeño laboral de los servidores públicos]. *International Journal of Public Administration*, 42(2), 1-10. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/326451312_Organizational_Structure_Work_Involvement_and_Job_Performance_of_Public_Servants
- Lindsjörn, Y., Sjøberg, D., Dingsøy, T., Bergersen, G., & Dybå, T. (2016). Teamwork quality and project success in software development: A survey of agile development teams [Teamwork quality and project success in software development: A survey of agile development teams]. *Journal of Systems and*

Software, 122(1), 274-286. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S016412121630187X?token=3244C29435EF2A536A9285EF144ABD861B4466AA7B4FA763A9B6C0A0262BB3DCF28B79E01D74584C68ACBB8C01F172BF&originRegion=us-east-1&originCreation=20210526130247>

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

Lucero, S. (2017). *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/Lucero_ASE.pdf?sequence=1

Martínez, J. R. (2014). Capítulo 13 - Burnout. *Manual Práctico de Enfermería Comunitaria*, 97-72. <https://doi.org/10.1016/B978-84-9022-433-5.00013->

Márquez, V. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Marcos – Ancash – 2015*. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4352/T033_45111396_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M., Zumbo, B., & Beauchamp, M. (2017). The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. *Plos One*, 12(1), 1-23. Obtenido de https://storage.googleapis.com/plos-corpus-prod/10.1371/journal.pone.0169604/1/pone.0169604.pdf?X-Goog-Algorithm=GOOG4-RSA-SHA256&X-Goog-Credential=wombat-sa%40plos-prod.iam.gserviceaccount.com%2F20210526%2Fauto%2Fstorage%2Fgoog4_request&X-Goog-Date=20210

- Meslec, N., Duel, J., & Soeters, J. (2020). The role of teamwork on team performance in extreme military environments: an empirical study. *Team Performance Management: An International Journal*, 26(5/6), 325-339. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TPM-02-2020-0009/full/pdf>
- Mohammed, I. (2015). The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance [El impacto de la satisfacción laboral, la actitud laboral y la equidad en el desempeño de los empleados. *The International Journal Of Business & Management*, 3(5), 288-292. Obtenido de https://www.academia.edu/14958328/IMPACT_OF_JOB_SATISFACTION_JOB_ATTITUDE_AND_EQUITY_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE
- Moli, P., O'Hara, L., Tah, P., Street, C., Athanasios, M., Purpe, D., . . . McNichola, F. (2018). A systematic review of the literature on ethical aspects of transitional care between child- and adult-orientated health services [Una revisión sistemática de la literatura sobre los aspectos éticos de la atención de transición entre los servicios]. *BMC Medical Ethics*, 19(73), 1-11. doi:<https://dx.doi.org/10.1186%2Fs12910-018-0276-3>
- Nolazco, L. (2017). *El desempeño laboral y la calidad de servicio de Qali Warma en Huánuco, 2016*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/1645/PGP%2000055%20N77.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nurung, J., Asang, S., & Hamsinah. (2019). *Public service motivation and job satisfaction as driving the quality of public services in disaster emergency [La motivación del servicio público y la satisfacción laboral como impulsores de la calidad de servicios públicos en situaciones de emergencia]*. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. Obtenido de <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/235/1/012060/pdf>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ed. 5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Peña, E., & Prado, R. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016*. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1433/MAESTRO%20-%20Prado%20Fern%a1ndez%2c%20Ruth%20Indira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Putranto, R., Setiajatnika, E., & Fahmi, I. (2018). The Effect of Public Service Motivation and Job Satisfaction on Public Officers' Performance through Commitment [El efecto de la motivación del servicio público y la satisfacción laboral en el desempeño de funcionarios públicos a través del compromiso]. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 8(12), 422–1435. Obtenido de https://hrmars.com/papers_submitted/5247/The_Effect_of_Public_Service_Motivation_and_Job_Satisfaction_on_PublicOfficers_Performance_through_Commitment.pdf
- Quezada, M., Quevedo, M., & Torres, M. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Rodríguez, J., Pérez, J., & Alipio, O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la. *Escuela de Administración de Negocios*(87), 79-101. doi: <https://doi.org/10.21158/01208160>

- Sandoff, M., & Nilsson, K. (2016). How staff experience teamwork challenges in a new organizational structure [Cómo el personal experimenta los desafíos del trabajo en equipo en una nueva estructura organizacional]. *Team Performance Management*, 22(7/8), 415-427. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/307868838_How_staff_experience_teamwork_challenges_in_a_new_organizational_structure
- Sanyal, S., & Hisam, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University [El impacto del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los empleados: un estudio de miembros de la facultad en la Universidad de Dhofar]. *Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/325287860_The_Impact_of_Teamwork_on_Work_Performance_of_Employees_A_Study_of_Faculty_Members_in_Dhofar_University
- Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia [Revelando el efecto del trabajo desde casa en el desempeño laboral durante la crisis del Covid-19: evidencia empírica de Indonesia]. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(1), 23-40. Obtenido de https://cibg.org.au/article_1202_acb334cb59fed8f89132ec74cbee5dc9.pdf
- Wang, Y., & Yang, Y. (2017). Job Performance Modeling: A Holistic Theoretical Analysis. *Management Science and Engineering*, 11(4), 20-29. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/236302461.pdf>
- Yates, S. W. (11 de September de 2019). Physician Stress and Burnout [Estrés médico y agotamiento]. *The American Journal of Medicine*. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2019.08.034>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Trabajo en equipo	Hace referencia al conjunto de la cohesión, unión y transformación de una institución, se considera como sinónimo de la competitividad, productividad y alcance de los objetivos, además se basa en la necesidad de mejoramiento constante de la estructura organizacional para cumplir con la misión y visión planteada. Asimismo, orienta el comportamiento de los trabajadores con la finalidad de lograr la máxima calidad y productividad (Ayoví, 2019).	La evaluación de la variable se llevará a cabo mediante el análisis de 3 dimensiones, concernientes a los principios básicos del trabajo en equipo que se mencionan a continuación:	Cohesión	Pertenencia	Ordinal	Cuestionario
				Compromiso		
				Sinergia		
			Comunicación	Relaciones interpersonales		
				Contribución		
			Liderazgo	Participación		
	Toma de decisiones					
Desempeño laboral	Es el rendimiento del trabajador en sus actividades que realiza de manera diaria, también es un indicador del cumplimiento de las metas y los resultados que debe de alcanzar, además de su contribución a las organizaciones (Rodríguez y Lechuga, 2019).	La evaluación se realizará por medio del análisis de 3 dimensiones.	Actitudes	Ambiente de trabajo	Ordinal	Cuestionario
				Habilidades		
			Conocimiento de trabajo	Herramientas		
				Capacidades		
			Eficiencia	Recursos		
				Productividad		

Anexo 2. Matriz de consistencia

“Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Cali Warma San Ignacio”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Tipo de investigación	Diseño de investigación	Población, muestra y muestreo
<p>¿Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del área Monitor de Gestión Local de Cali Warma San Ignacio?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del área monitor de gestión local de Cali Warma San Ignacio.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Diagnosticar la situación actual del trabajo en equipo de los trabajadores del área Monitor de Gestión Local de Cali Warma, San Ignacio.</p> <p>Describir el desempeño laboral del área Monitor de</p>	<p>H_i: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del área monitor de gestión local de Cali Warma San Ignacio.</p> <p>H_o: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del área monitor de gestión local de Cali Warma San Ignacio.</p>	<p>Variable 1 Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Cohesión</p> <p>Comunicación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Actitudes</p> <p>Conocimiento de trabajo</p>	<p>Indicadores de variable 1</p> <p>Pertenencia</p> <p>Compromiso</p> <p>Sinergia</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Contribución</p> <p>Participación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Indicadores de variable 2</p> <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Habilidades</p> <p>Herramientas</p> <p>Capacidades</p>	Tipo-Básica	<p>No experimental</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Donde: M = muestra O1=Trabajo en equipo O2=Desempeño laboral r = relación</p>	<p>Población</p> <p>Está representada por trabajadores del área Monitor de Gestión Local de Cali Warma, San Ignacio.</p> <p>Muestra</p> <p>Trabajadores del área Monitor de Gestión Local Cali Warma, San Ignacio que lo conforman 57.</p> <p>Muestreo</p> <p>La muestra del estudio fue seleccionada a través del muestreo no probabilístico con los trabajadores del área Monitor de</p>

	<p>Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio.</p> <p>Estimar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral del área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio.</p>		Eficiencia	Recursos Productividad			<p>Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio; dando así mayor confiabilidad a los resultados obtenidos.</p>
--	--	--	------------	------------------------	--	--	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de trabajo en equipo

Estimado trabajador esperamos su colaboración, respondiendo el presente cuestionario. El presente tiene por objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Lea usted, con atención y conteste a las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Variable 1. Trabajo en equipo					
Dimensión: Cohesión					
1	Forma parte de algún equipo de trabajo.				
2	Siente que forma parte del área Monitor de Gestión Local de Qali Warma, San Ignacio				
3	Se siente comprometido con sus labores.				
4	Considera que tiene el compromiso de lograr los objetivos de la institución.				
5	Considera que con sus compañeros de trabajo forman un equipo unido				

6	Existe colaboración de todos los trabajadores para alcanzar los objetivos planteados por el programa Qali Warma.					
Dimensión: Comunicación						
7	Existe una interacción recíproca entre los trabajadores del área Monitor de Gestión Local Qali Warma.					
8	Considera que existe una adecuada comunicación entre los trabajadores del área Monitor de Gestión Local Qali Warma.					
9	Considera que todos los integrantes del Monitor de Gestión Local Qali Warma colaboran para alcanzar los objetivos planteados.					
10	Considera que la cooperación de los trabajadores permite cumplir con las metas trazadas.					
Dimensión: Liderazgo						
11	Participa en las actividades realizadas por la Gestión Local Qali Warma.					
12	Considera que aporta en la búsqueda de solución ante algún conflicto.					
13	Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta.					
14	Considera que el líder del área Monitor de Gestión Local Qali Warma, toma buenas decisiones con el propósito de cumplir con los objetivos planteados.					

Cuestionario de desempeño laboral

Estimado trabajador esperamos su colaboración, respondiendo el presente cuestionario. El presente tiene por objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Lea usted, con atención y conteste a las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Variable 2. Desempeño laboral					
Dimensión: Actitudes					
1	Considera que el ambiente laboral es adecuado para realizar sus actividades.				
2	Considera que existe armonía laboral en el área Monitor de Gestión Local Qali Warma, San Ignacio.				
3	Considera que cuenta con las habilidades necesarias para realizar las actividades o labores encomendadas.				
4	Considera que sus habilidades aportan una ventaja dentro de su equipo de trabajo.				
Dimensión: Conocimiento de trabajo					

5	Cuenta con las herramientas necesarias para la realización de sus actividades.					
6	Considera que los materiales que brinda el encargado del área Monitor de Gestión Local Qali Warma permite cumplir con los objetivos organizacionales.					
7	Considera que tiene el conocimiento necesario para el desenvolvimiento en su puesto laboral.					
8	Constantemente lo capacitan a fin de incrementar sus conocimientos.					
9	Considera que tiene la capacidad de cumplir con los objetivos organizacionales.					
	Dimensión: Eficiencia					
10	Considera que emplea de manera eficiente los recursos a fin de cumplir con sus actividades diarias.					
11	Considera que los recursos brindados son suficientes para desarrollar su trabajo con eficiencia.					
12	Considera que el tiempo en que realiza sus actividades es óptimo					
13	Considera su productividad permite cumplir con los objetivos organizacionales					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio

B. AUTOR: Br. Celia Liliana Diaz Diaz

C. INSTRUMENTO: Encuesta para medir el Trabajo en Equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma

D. DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRES Y APELLIDOS: Polito Michael Huayama Sopla

PROFESIÓN: Ingeniero Agroindustrial

GRADOS ACADÉMICOS: Maestro en administración y dirección de empresas

CENTRO DE LABORES: Universidad Nacional de Jaén

E. OPINION DE APLICABILIDAD:

Que, al haber observado los instrumentos considerados en la propuesta y guías de observación, además de hacer las recomendaciones pertinentes, se da por validados dichos instrumentos para ser aplicados en el proyecto de tesis titulado: Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Por lo anterior se llegó a la siguiente conclusión final:

	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
Congruencia de estructura			X	
Amplitud del contenido				X
Coherencia con los objetivos				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chiclayo, 10 de junio de 2021



POBTO MICHAEL HUAYAMA SOPLA
Maestro en administración y
dirección de empresas

ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO

JUICIO DE EXPERTO

Título del Proyecto : Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio

1. .

2. **Variable 1** : Trabajo en equipo

3. **Variable 2** : Desempeño laboral

4. **Experto** ≡ Polito Michael Huayama Sopla

5. **Centro de Trabajo:** ≡ Universidad Nacional de Jaén

6. **Grado académico** ≡ Maestro en administración y dirección empresas

7. **Autora** ≡ Br. Celia Liliana Díaz Díaz

DIMENSIONES	INDICADORES	Buena	Regular	Mala
Coherencia	1. El mensaje del texto es claro y entendible.	X		
	2. La idea principal de cada párrafo es explícita	X		
Cohesión	3. Los párrafos están cohesionados secuencialmente.	X		
	4. Utiliza los sustitutos para darle sentido al texto.	X		

Ortografía	5. Escribe su texto usando las palabras adecuadas: sinónimos, antónimos, parónimos, redes semánticos, etc.	X		
	6. Utiliza los signos de puntuación correctamente.	X		
Estética	7. Considera los márgenes de su texto.	X		
	8. Escribe teniendo en cuenta la silueta del texto	X		

OBSERVACION: Visto y analizado el instrumento de investigación podemos afirmar que cumple con los requisitos indicados en el proceso de investigación para que sea aplicado a la realidad determinada en el proyecto de investigación.
 Por lo tanto, damos fe de la conformidad de la elaboración de dicho instrumento de acuerdo a las variables de estudio y la operacionalización de las variables.

Chiclayo, 10 de junio de 2021



POETTO MICHAEL HUAYAMA SOPLA
 Maestro en administración y
 dirección de empresas

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local Qali Warma San Ignacio.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para medir el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

III. TESISISTA:

Br. Celia Liliana Diaz Diaz

DECISIÓN: Según los instrumentos elaborados es viable la aplicación la publicación para recopilación de la información.

OBSERVACIONES: Mejorar la escala de evaluación con las preguntas formuladas para que exista relación.

APROBADO: SI

NO

Chilayo, 10 de junio del 2021

Mg. Polito Michael Huayama Sopla

Código de registro de Sunedu: 2830-008273

Centro de labores: Universidad Nacional de Jaén

N° de celular: 969894620



POLITO MICHAEL HUAYAMA SOPLA
Maestro en administración y
dirección de empresas

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Jaén, 04 de junio del 2021

Señor.
Mg. Polito Michael Huayama Sopla
Ciudad. -

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Celia Liliana Díaz Díaz





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio

B. AUTOR: Br. Celia Liliana Díaz Díaz

C. INSTRUMENTO: Encuesta para medir el Trabajo en Equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma

D. DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRES Y APELLIDOS: Jeremías Huamán Ramírez

PROFESIÓN: Economista

GRADOS ACADÉMICOS: Maestro en Gestión Pública y Desarrollo Local

CENTRO DE LABORES: Congreso de de la Republica

E. OPINION DE APLICABILIDAD:

Que, al haber observado los instrumentos considerados en la propuesta y guías de observación, además de hacer las recomendaciones pertinentes, se da por validados dichos instrumentos para ser aplicados en el proyecto de tesis titulado: Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

Por lo anterior se llegó a la siguiente conclusión final:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de estructura			x	
Amplitud del contenido			x	
Coherencia con los objetivos			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

Chiclayo, 10 de junio de 2021



Mg. Jeremías Huamán Ramírez
Reg. N° 170 - 3513 EPG
DNI N° 41186424

ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO

JUICIO DE EXPERTO

Título del Proyecto : Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio

1. .

2. **Variable 1** : Trabajo en equipo

3. **Variable 2** : Desempeño laboral

4. **Experto** = Jeremías Human Ramírez

5. **Centro de Trabajo:** = ~~Congreso de la~~ Republica

6. **Grado académico** = Maestro en Gestion Publica y Desarrollo Local

7. **Autora** = Br. Celia Liliana Diaz Diaz

DIMENSIONES	INDICADORES	Bueno	Regular	Malo
Coherencia	1. El mensaje del texto es claro y entendible.	X		
	2. La idea principal de cada párrafo es explícita	X		
Cohesión	3. Los párrafos están cohesionados secuencialmente.	X		
	4. Utiliza los sustitutos para darle sentido al texto.	X		

Ortografía	5. Escribe su texto usando las palabras adecuadas: sinónimos, antónimos, parónimos, redes semánticos, etc.	X		
	6. Utiliza los signos de puntuación correctamente.	X		
Estética	7. Considera los márgenes de su texto.	X		
	8. Escribe teniendo en cuenta la silueta del texto	X		

OBSERVACION: Visto y analizado el instrumento de investigación podemos afirmar que cumple con los requisitos indicados en el proceso de investigación para que sea aplicado a la realidad determinada en el proyecto de investigación.

Por lo tanto, damos fe de la conformidad de la elaboración de dicho instrumento de acuerdo a las variables de estudio y la operacionalización de las variables.

Chiclayo, 10 de junio de 2021



Mg. Jeremías Humberto Ramírez
 Reg. N° 170 - 3513 EPG
 DNI N° 41186424

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local Qali Warma San Ignacio.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para medir el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

III. TESISISTA:

Br. Cecilia Liliana Díaz Díaz

DECISIÓN: Según los instrumentos elaborados es viable la aplicación la publicación para recopilación de la información.

OBSERVACIONES: Mejorar la escala de evaluación con las preguntas formuladas para que exista relación.

APROBADO: SI

NO


Jairón, 05 de junio del 2021

Mg. Jeremías Huamán Ramírez

Código de registro de Sunedu: 170-3513

Centro de labores: Congreso de la República

N° de celular: 969285444


Mg. Jeremías Huamán Ramírez
Reg. N° 170 - 3513 EPG
DNI N° 41186424

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Chiclayo, 10 de junio del 2021

Señor.
Mg. Jeremías Huaman Ramirez Ciudad
Ciudad. -

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Celia Liliana Díaz Díaz





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio

B. AUTOR: Br. Celia Liliana Diaz Diaz

C. INSTRUMENTO: Encuesta para medir el Trabajo en Equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma

D. DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRES Y APELLIDOS: MANUEL IGOR RIOS INCIO

PROFESIÓN: ECONOMISTA

GRADOS ACADÉMICOS: MBA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

CENTRO DE LABORES: PROVATI-UCV

E. OPINION DE APLICABILIDAD:

Que, al haber observado los instrumentos considerados en la propuesta y guías de observación, además de hacer las recomendaciones pertinentes, se da por validados dichos instrumentos para ser aplicados en el proyecto de tesis titulado: Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio.

ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO

JUICIO DE EXPERTO

Título del Proyecto : Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio

1. .

2. **Variable 1** : Trabajo en equipo

3. **Variable 2** : Desempeño laboral

4. **Experto** : MANUEL IGOR RIOS INCIO

5. **Centro de Trabajo:** : PROVATI-UCV

6. **Grado académico** : MBA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

7. **Autora** : Br. Celia Liliana Diaz Diaz

DIMENSIONES	INDICADORES	Bueno	Regular	Malo
Coherencia	1. El mensaje del texto es claro y entendible.	X		
	2. La idea principal de cada párrafo es explícita	X		
Cohesión	3. Los párrafos están cohesionados secuencialmente.	X		
	4. Utiliza los sustitutos para darle sentido al texto.	X		

Por lo anterior se llegó a la siguiente conclusión final:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de estructura				X
Amplitud del contenido			X	
Coherencia con los objetivos				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Chiclayo, 10 de junio de 2021

FIRMA



Mg. Manuel Igor Ríos Incio
DNI 42642430

ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO

JUICIO DE EXPERTO

Título del Proyecto : Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio

1. .

2. **Variable 1** : Trabajo en equipo

3. **Variable 2** : Desempeño laboral

4. **Experto** : MANUEL IGOR RIOS INCIO

5. **Centro de Trabajo:** : PROVATI-UCV

6. **Grado académico** : MBA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

7. **Autora** : Br. Celia Liliana Díaz Díaz

DIMENSIONES	INDICADORES	Bueno	Regular	Malo
Coherencia	1. El mensaje del texto es claro y entendible.	X		
	2. La idea principal de cada párrafo es explícita	X		
Cohesión	3. Los párrafos están cohesionados secuencialmente.	X		
	4. Utiliza los sustitutos para darle sentido al texto.	X		

Ortografía	5. Escribe su texto usando las palabras adecuadas: sinónimos, antónimos, parónimos, redes semánticos, etc.	X		
	6. Utiliza los signos de puntuación correctamente.	X		
Estética	7. Considera los márgenes de su texto.	X		
	8. Escribe teniendo en cuenta la silueta del texto	X		

OBSERVACION: Visto y analizado el instrumento de investigación podemos afirmar que cumple con los requisitos indicados en el proceso de investigación para que sea aplicado a la realidad determinada en el proyecto de investigación.
Por lo tanto, damos fe de la conformidad de la elaboración de dicho instrumento de acuerdo a las variables de estudio y la operacionalización de las variables.

Chiclayo, 10 de junio de 2021

FIRMA



Mg. Manuel Igor Ríos Inico
DNI 42642430



I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local Gali Warma San Ignacio.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para medir el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

III. TESISISTA:

Br. Celia Liliana Díaz Díaz

DECISIÓN: Según los instrumentos elaborados es viable la aplicación la publicación para recopilación de la información.

OBSERVACIONES: Mejorar la escala de evaluación con las preguntas formuladas para que exista relación.

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio del 2021

Mg. MANUEL IGOR RÍOS INCIO

Código de registro de Surpdu: 052 009132

Centro de labores: PROVATI-UCV

N° de celular: 961046125

FIRMA

Mg. Manuel Igor Ríos Incio
DNI: 42642430

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Chiclayo, 10 de junio del 2021

Señor.
Mg. MANUEL IGOR RÍOS INCIO
Ciudad. - Chiclayo

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Celia Liliana Díaz Díaz



Anexo 5. Autorización de Aplicación del Instrumento



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

San Ignacio ,02 de agosto de 2021

Señora:

Dra. Mercedes Collazos Alarcón

Jefe de la Unidad Escuela de Posgrado

Universidad Cesar- Filial Chiclayo

Presente:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo autorizo a la Lic. Celia Liliana Diaz Diaz desarrollar la aplicación de su Proyecto de tesis en el Área Monitor de Gestión local de Qali Warma San Ignacio; dicho trabajo se titula: Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área de monitor de Gestión local Qali Warma, en San Ignacio.

Agradecido la atención al presente, le reitero las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Collazos Alarcón', written over a circular stamp or watermark.

PROPUESTA	X		X		X			X
-----------	---	--	---	--	---	--	--	---

DECISIÓN: La propuesta de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Cali Warma San Ignacio, está acorde con los objetivos planteados en dicho informe, la cual contempla todos los argumentos adecuados para ser desarrollada.



POETO MICHAEL HUAYAMA SOPLA
Maestro en administración y
dirección de empresas
DNI N° 42181150

FIRMADO

PROPUESTA	X		X		X			X
-----------	---	--	---	--	---	--	--	---

DECISIÓN: La propuesta de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Quli Warma San Ignacio, está acorde con los objetivos planteados en dicho informe, la cual contempla todos los argumentos adecuados para ser desarrollada.



Mg. Jeremías Huamán Ramírez
Reg. N° 170 - 3513 EPG
DNI N° 41186424