



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo en equipo y la productividad laboral de los
administrativos de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental,
Chiclayo, 2021

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Tinajeros Martinez, Yessenia (ORCID: 0000-0003-1722-1283)

ASESOR:

Merino Núñez, Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Chiclayo – Perú

2021

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Agradecimiento

Gracias a mis padres: Roger Tinajeros Zavala y Gloria Martinez Barazorda, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Índice de contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población y muestra.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	41
Anexo 1. Declaratoria de autenticidad	41
Anexo 2. Declatoria de autenticidad del asesor	42

Anexo 3. Matriz de consistencia	72
Anexo 4. Consentimiento informado	74
Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos sobre trabajo en equipo	75
Anexo 6. Instrumentos de recolección de datos sobre productividad laboral....	76
Anexo 7. Confiabilidad de los cuestionarios.....	77
Anexo 8. Validación de los instrumentos	78
Anexo 9. Resultados descriptivos	84
Anexo 10. Constancia de aceptación de aplicación de instrumentos.....	100
11. Reporte de Turnitin	101

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de trabajo en equipo de la dirección ejecutiva de salud ambiental	20
Tabla 2. Productividad laboral de la dirección ejecutiva de salud ambiental	20
Tabla 3. Dimensiones de la productividad laboral de la dirección ejecutiva de salud ambiental	21
Tabla 4. Relación entre trabajo en equipo y productividad laboral de la dirección ejecutiva de salud ambiental	22
Tabla 5. Relación entre trabajo en equipo y dimensión satisfacción en la dirección ejecutiva de salud ambiental	23
Tabla 6 Relación entre trabajo en equipo y dimensión competencias laborales en la dirección ejecutiva de salud ambiental	23
Tabla 7 Relación entre trabajo en equipo y dimensión manejo de conflictos en la dirección ejecutiva de salud ambiental	24
Tabla 8. Consistencia interna del instrumento Trabajo en equipo	77
Tabla 9. Consistencia interna del instrumento Productividad laboral	77
Tabla 10. Sincronización con sus compañeros permite llevar a cabo los trabajos en equipo	84
Tabla 11. Cooperación intergrupala ayuda a mejorar los trabajos en equipos.	84
Tabla 12. Cooperación entre pares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	84
Tabla 13. La asignación de roles es una estrategia que facilita llevar a cabo el desarrollo de las labores en equipo.	85
Tabla 14. La confianza entre trabajadores ayuda a desarrollar un mejor trabajo en equipo.	86
Tabla 15. La interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	86
Tabla 16. Saber escuchar las opiniones de los demás ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	87
Tabla 17. El asertividad ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	87
Tabla 18. La retroalimentación es un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo.	88
Tabla 19. Comprender las ideas y políticas de la institución ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	88

Tabla 20. Las relaciones interpersonales entre los trabajadores se relacionan con el desarrollo de trabajos en equipo.	89
Tabla 21. La planificación de las actividades que se dan en la institución tiene relación con el trabajo en equipo.	89
Tabla 22. La toma de decisiones que se da en la institución tiene relación con el trabajo en equipo.	90
Tabla 23. La resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo.	90
Tabla 24. La motivación que se brinda en la institución tiene relación con la productividad laboral.	91
Tabla 25. Una buena actitud del trabajador está relacionada con la buena productividad laboral.	91
Tabla 26. El entusiasmo que muestran los trabajadores en la institución favorece la productividad laboral.	92
Tabla 27. La cultura organizacional de la institucional influye en la productividad laboral de los trabajadores.	92
Tabla 28. La colaboración entre compañeros de trabajo contribuye en la productividad laboral en la institución.	93
Tabla 29. La personalidad del trabajador tiene relación con la productividad laboral.	93
Tabla 30. El temperamento de los trabajadores se relaciona con la productividad laboral.	94
Tabla 31. El conocimiento que pueden tener los trabajadores favorece en la productividad laboral.	94
Tabla 32. La persuasión que utilizan los trabajadores de la institución tiene relevancia en la productividad laboral.	95
Tabla 33. Las cualidades intrínsecas que se manifiestan en los trabajadores tienen relación con el desarrollo de la productividad laboral.	95
Tabla 34. La creatividad que posee cada trabajador en un punto fundamental para la productividad laboral en la institución.	96
Tabla 35. El liderazgo que se ejerce en la institución es favorable para el desarrollo de una buena productividad laboral.	96

Tabla 36. La empatía de los trabajadores se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral.	97
Tabla 37. Las relaciones socioafectivas que se muestran en la institución tienen importancia en la productividad laboral.	97
Tabla 38. Las estrategias de negociación que se emplean en la institución tienen relevancia en la productividad laboral.	98
Tabla 39. Pruebas de normalidad para trabajo en equipo y la productividad laboral	98
Tabla 40 Criterios de relación entre variables	99

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021, usándose una metodología descriptiva correlacional, no experimental con una muestra de 40 administrativos. Los resultados demostraron el nivel de trabajo en equipo en un 22.5% regular y el 77.5% bueno y el nivel de productividad laboral, el 82.5% demuestra un nivel alto y 17.5% medio. Así mismo, mediante la prueba rho de Spearman, el trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción de forma positiva y de grado moderado, además, el equipo se relaciona con la dimensión competencias laborales de forma positiva y de grado moderado y por último el trabajo en equipo se relaciona con la dimensión manejo de conflictos de forma positiva y de grado alto. Se llegó a concluir que de acuerdo con la prueba r de Pearson, el coeficiente de relación arrojó el valor igual a 0.855, relacionándose el trabajo en equipo con la productividad laboral de forma positiva y de grado alto en los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental.

Palabras clave: Trabajo en equipo, productividad laboral, comunicación, satisfacción.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between teamwork and labor productivity of the administrative staff of the Executive Directorate of Environmental Health, Chiclayo 2021, using a descriptive, correlational, non-experimental methodology with a sample of 40 administrative staff. The results showed the level of teamwork in a 22.5% regular and 77.5% good and the level of labor productivity, 82.5% shows a high level and 17.5% medium. Likewise, using the Spearman rho test, teamwork is related to satisfaction in a positive way and to a moderate degree, in addition, the team is related to the dimension work competencies in a positive way and to a moderate degree and finally work As a team, it relates to the conflict management dimension in a positive and high-grade way. It was concluded that according to Pearson's r test, the relationship coefficient yielded a value equal to 0.855, with teamwork being related to labor productivity positively and to a high degree in the administrative staff of the Executive Management area of Enviromental health.

Keywords: Teamwork, labor productivity, communication, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo es cada vez más importante para lograr los objetivos organizacionales y empresariales en todo el mundo, ha conllevado a organizarse mejor, planificarse y conseguir resultados más fructíferos para las diferentes entidades de cualquier rubro, ello, ha conseguido que la productividad de las mismas, sea mucho mejor que una organización que no trabaje en equipo (Kerrissey *et al.*, 2020, p. 4).

El trabajo en equipo se ha convertido en una constante necesidad para las organizaciones, los resultados lo respaldan y hacen más necesarios para una empresa que quiere generar mejores ventajas competitivas ante su competencia (O'Neill y McLarnon, 2018, p. 8). Si se incrementa o se desarrolla un mejor trabajo en equipo, pueden ocurrir ciertos factores positivos para la organización, esto quiere decir, aumento de compromiso, responsabilidad compartida, resultados más óptimos y la productividad cada vez mayor (Martono *et al.*, 2020, p. 3).

En ese aspecto la productividad es un indicador que toda empresa desea mejorar, siempre están en constante desafío de producir cada vez mejor, tomando en cuenta indicadores como calidad, cantidad y menor utilización de recursos humanos, conllevando a mayor competitividad (Quija-Pillajo *et al.*, 2021, p. 2). Sin embargo, pese a lo mencionado, La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019), afirma que la productividad a nivel internacional tienen indicadores inferiores a los años anteriores, esto conlleva a indagar que existen deficiencias al momento de planificar sus actividades y metas a cumplir, siendo un tema interesante a mejorar el trabajo en equipo.

Así mismo, la OIT (2019), expresa que la productividad laboral es un importante indicador que está vinculado al crecimiento económico dentro de una organización. Entre los países con mayor productividad se encuentra Luxemburgo seguido de China y Brunei Darussalam. La productividad no solo es eficiencia, sino calidad, cantidad y recursos humanos utilizados, ellos en conjunto determinan el crecimiento de la organización (pp. 79-70).

En el país, las organizaciones buscan tener mayor productividad y así convertirse en las empresas con mayor demanda, sin embargo, tienen conocimiento que para lograrlo, deben seguir fortaleciendo el trabajo en equipo, así poder cumplir sus metas y objetivos de manera más óptima y con mejores resultados; así lo señala Gestión (2019), quien menciona que cada vez más, las empresas se están organizando por equipos en base a objetivos, esto con la finalidad de retroalimentar en forma ascendente, es decir, de empleados a líderes de equipo; aunque el líder no siempre está dispuesto a lidiar con ello.

A nivel local, la Dirección ejecutiva de Salud Ambiental de la ciudad de Chiclayo, especialmente en el área administrativa, se vienen evidenciando un deficiente trabajo en equipo, esto contrastado con la deficiente coordinación, falta de cooperación intergrupala y entre pares, pésima asignación de roles y la confianza entre compañeros. También se ve expuesta la falta de comunicación, es decir la interacción la escucha, la asertividad, retroalimentación y la comprensión; asimismo, se vienen evidenciando deficiencias para resolver problemas interpersonales, planificados, no hay adecuada toma de decisiones y por si fuera poco, nula resolución de conflictos. Todo ello ha afectado a la productividad de la entidad ejecutiva de la Salud Ambiental, y con ello, provoca una satisfacción menor a la deseada, baja competitividad y poco manejo de conflictos.

Ante ello se formuló la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021?.

El estudio se justifica por la relevancia teórica, pues se amplió el conocimiento sobre el trabajo en equipo y la productividad laboral en el contexto de salud ambiental, para que se integre al conocimiento científico y puedan servir como trabajo previo a futuras investigaciones. Asimismo, se justifica por necesidad de conocer el trabajo en equipo y el nivel de productividad dentro del contexto en estudio, para que personas de alto cargo de la entidad tomen medidas y estrategias para mejorar la situación que ameritan las variables en estudio. También se justifica por su aporte metodológico, pues el estudio se

centra en métodos científicos a fin de obtener resultados verídicos y confiables que permitan evidenciar la realidad que viene aconteciendo. Los hallazgos sirven como guía para las organizaciones del sector de salud ambiental a tomar mejores decisiones o medidas para obtener mejor productividad y resultados más óptimos en poco tiempo.

El estudio estará limitado por la coyuntura de la emergencia sanitaria, es decir, a causa del nuevo coronavirus, el recojo de información o aplicación de instrumentos fue de forma virtual, alterando así algunos factores, como tiempo, modo de respuesta al instrumento, y sesgo de información. El estudio fue transversal, es decir, la información es recogida en un tiempo determinado, por ello, conseguir de forma inmediata, es un tema poco complicado.

Siendo el objetivo general: Determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021 y como objetivos específicos: Identificar el nivel de trabajo en equipo de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021; Identificar el nivel de productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021; Establecer la relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021; Establecer la relación entre trabajo en equipo y las competencias laborales de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021 y Establecer la relación entre trabajo en equipo y manejo de conflictos laborales de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

La hipótesis a probar fue: Existe relación positiva directa entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se tiene a Dapottua (2021) en Estados Unidos realizó su investigación con el objetivo de conocer la medición de la productividad laboral a nivel de operador en una empresa de estaciones de trabajo de embalaje X. la investigación se enmarcó dentro de una metodología de datos descriptivos cualitativos en forma de palabras, imágenes y no números. El resultado del estudio es el porcentaje de ganancia promedio para cada trabajador es, para el trabajador 1 es 0.8978 para el trabajador 2 es 0.8843 para el trabajador 3 es 0.88453. El tiempo estándar requerido para completar un ciclo de trabajo es 0.188 horas. Además, para el primer trabajador el rendimiento fue de 89.78%, para el segundo trabajador 88.43% y para el tercer trabajador fue 88.45%. Finalmente, se concluyó que este es un estudio eficiente que conllevaría a desarrollar mejores estrategias en la productividad laboral del operador.

En el Reino Unido, Isham et al. (2021), en su estudio el objetivo analizar el bienestar del personal y la productividad laboral. La metodología de estudio fue revisar la evidencia sobre las maneras en que el aumento de la productividad puede afectar el bienestar de los trabajadores. En los resultados se muestra que se ha disminuido en cuanto a producción debido a problemas de salud mental, por otro lado, se halló que el 43% del personal se oponen a resolver problemas de salud mental en el trabajo, finalmente una encuesta de 2006 a adultos en situación de empleo encontró que el 22% de los individuos que habían afirmado tener un problema de salud mental fueron despedidos y obligados a dejar sus trabajos. Se concluye que el bienestar es un factor determinante de niveles de alta productividad, la manera en que se busca el incremento de la productividad también parece tener el potencial de socavar el bienestar del personal.

En México, Cervantes *et al.* (2020), en su investigación el objetivo fue establecer la relación entre el trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a los clientes. El estudio fue descriptivo no experimental, se desarrolló por medio de entrevistas. Los resultados se encontró que el 8,3% de clientes

aseguran que no se cumple con la hora de entrega, el 16.7% testifican que los plazos de entrega son inapropiados, el 30% aseguran que las órdenes repetitivas no cumple con el tiempo pactado, 48.3% aprecian negativamente los tiempos de respuesta, otro de los criterios analizados fue cuál es la percepción de los clientes frente a la atención de quejas por calidad y errores de facturación donde los resultados fueron que el 26.7% percibe ineficiencia en la oportunidad de respuesta a la atención, el 61.6% afirma que los tiempos de respuesta por refacturación sean los idóneos. Finalmente, se concluyó que la percepción de los clientes está influenciada por el desempeño de los trabajadores.

En Cuenca de Ecuador, Urgilés *et al.* (2019), en su investigación su objetivo fue fortalecer las habilidades de los trabajadores para el cumplimiento de las labores en la organización. Su investigación realizada fue no experimental, descriptiva, transversal. En los resultados se evidencia que el 61% del personal están orientados al cumplimiento de objetivos, el 52% del personal afirman estar motivados, con respecto a la responsabilidad el 67% de los trabajadores es responsable de sus actividades diarias, mientras que el 12% afirmó haber realizado otras funciones que no le competen a sus cargos. Se llegó a concluir que el 58% del personal buscan capacitaciones fuera del horario laboral con la finalidad de incrementar su productividad.

En Costa Rica, Suárez *et al.* (2017), su objetivo fue analizar la percepción que tiene el personal sobre las tácticas administrativas que usan las compañías y el impacto en la productividad de trabajo. La indagación fue descriptiva, no experimental, siendo la muestra de 104 personas. Los resultados indican que el 13% no presentan ningún impacto en la productividad laboral, así mismo, el 23% requieren mantener mecanismos de comunicación con los jefes con el propósito de aumentar su productividad. Por otro lado, el 58% de trabajadores presentan una buena motivación, 54% buena creatividad para resolver problemas y 51% trabaja en equipo para cumplir las metas.

En cuanto a estudios Nacionales, se tuvo a Flores (2021), en Lima en su estudio su objetivo fue identificar el nivel de influencia entre el trabajo en equipo y la

productividad del trabajo en una Universidad. El tipo de metodología fue correlacional, no experimental. En los resultados se muestra que con un nivel de significancia equivalente a 0.05 el liderazgo se relaciona positivamente con la productividad laboral, siendo, el chi-cuadrado 39.236 y está comprendida en $13.847 \leq X \leq 36.415$, es menor o igual a $\alpha=0.05$, igualmente con un nivel de significancia 0.05 la comunicación guarda relación de manera positiva con la productividad laboral, el chi cuadrado es 7.762, y está comprendido entre $9.39 \leq x \leq 28.8$, es menor o igual a $\alpha=0.05$ ello confirma que existe relación entre las variables. Se concluye que, si hay relación entre la productividad laboral y el trabajo en equipo del personal, siendo chi – cuadrada 12.871.

En Huarmaca de Piura, Cruz (2020), en su investigación buscó establecer la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en un municipio en la ciudad de Huarmaca; aplicó un estudio cuantitativo de tipo básica, no experimental correlacional; los sujetos intervenidos fueron 36 administrativos, a quien se les aplicó un cuestionario como instrumento. Los resultados evidenciaron una fuerte correlación entre las variables de estudio: Trabajo en equipo y productividad, siendo el p valor menor al 5% y un rho de Spearman igual a 0.850.

En Huánuco, Arroyo y Benancio (2018), en su investigación el objetivo fue relacionar el trabajo en equipo con la productividad laboral de los maestros de la I.E.N° 32399 Huamalies durante el 2018. Los resultados indican el trabajo en equipo es regular y productividad laboral alta, mientras que el p-valor=.033 valor que es menor al valor de significancia=0.05; por lo tanto, se puede afirmar que existe correlación positiva entre ambas variables, por otra parte la coordinación de trabajo y productividad laboral, se obtuvo el p-valor=.016; por ello se manifiesta que existe relación considerable y positiva entre coordinación de trabajo y productividad laboral, además la productividad laboral y comunicación, se obtuvo el p-valor=.061; por ende, la comunicación no se relaciona significativamente con la producción laboral, la productividad laboral y resolución de problemas, se obtuvo el p-valor=0.038, de esta manera se afirma que si existe una correlación considerable y positiva entre la resolución de problemas y productividad laboral.

Así mismo, en Huánuco Huaman (2017), llevó a cabo su investigación con el fin de identificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la pollería El Viajero de Huánuco durante el 2017. Los resultados muestran que los trabajadores un 56.25% se caracterizan por ser organizados y realizan un buen trabajo en equipo, otro de los resultados fue que los trabajadores de la pollería tienen un rendimiento eficiente porque se encuentran motivados ya que un 92.50% tienen un desempeño laboral bueno en la organización.

En Cajamarca, Tello (2017), en su investigación tuvo como objetivo conocer la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú. La metodología fue no experimental, descriptivo transversal, la muestra lo conformaron 30 personas entre docentes administrativos y directores de la escuela de conductores. Los resultados fueron que del total de encuestados el 43.3% afirma que no está de acuerdo ni en desacuerdo acerca de la productividad de la escuela de conductores, el 33% cree que si se cumple con la gestión del personal, solo el 10% afirma que es aceptable la gestión del talento humano, el 13% no está de acuerdo con la productividad de la escuela, el 10% piensa que si se cumple con la gestión del talento humano y finalmente solo el 3.3% afirma que se cumple la gestión del talento humano. Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de manera positiva con la productividad laboral, por lo que el coeficiente de Pearson arrojó $=0.036$, demostrándose evidencia suficiente y muy alta con $r=0.963$.

Conociendo los trabajos previos tanto internacionales como nacionales, sigue la conceptualización y definición de las variables: Trabajo en equipo y Productividad laboral.

La teoría de Maslow, para trabajo en equipo, menciona que una persona o grupo de personas obtienen mejores resultados al trabajar colectivamente, con organización, planificación y apoyo entre miembros, a diferencia de realizar las actividades de forma individual. Menciona la diferencia entre grupo y equipo, pues el equipo lleva a tener relaciones o vínculos humanos que tienen objetivos

en común, es decir, todos luchan por obtener un mismo resultado o meta, para ello, planean y organizan estrategias de forma ordenada y secuencial. Ayuda a obtener resultados más eficientes y muchas veces optimiza los recursos y tiempos para cumplir las metas (Stefan et al., 2020, p. 126).

Asimismo, la teoría del trabajo en equipo abordado desde un enfoque motivacional, inicia por mencionar que un equipo ayuda a compartir ideas y opiniones entre los miembros, así como dar mejor dirección a las decisiones para poder llegar a las metas y objetivos propuestos. Trabajar en equipo sin importar los rangos o cargos, permite a los individuos tomar más confianza y seguridad para realizar sus acciones. Todos en conjunto planifican y organizan sus actividades (Sri y Nofiemi, 2021, pp. 182-183).

El trabajo en equipo es a menudo fácil de observar, pero difícil de producir y peor aún de producir; asimismo, en un nivel más amplio, el trabajo en equipo es el proceso a través del cual los miembros del equipo colaboran para lograr los objetivos de la tarea. El trabajo en equipo se refiere a las actividades a través de las cuales los aportes del equipo se traducen en resultados del equipo, como la eficacia y la satisfacción del equipo (Driskell *et al.*, 2018, p. 337).

El trabajo en equipo, es reconocido como colectivo, siendo más efectivo que el trabajo individual, es decir, se reemplaza las tareas individuales por tareas en grupo. Sin embargo, cabe señalar que no todos los equipos son iguales, por lo que es importante considerar el contexto para comprender la dinámica y los resultados relevantes del equipo, pero a veces los equipos que se desempeñan en diferentes contextos son más similares que otros (Salas *et al.*, 2018).

Es fundamental contar con condiciones y entornos organizativos que apoyen el trabajo en equipo donde la seguridad psicológica pueda florecer y ser un mecanismo para resolver conflictos, garantizar la seguridad, mitigar errores, aprender y mejorar el desempeño. Existen competencias útiles para el trabajo en equipo que pueden aumentar la eficacia entre equipos y tareas que se han identificado (coordinación, comunicación y adaptabilidad). Incluso si un equipo está formado por expertos, aún puede fallar si no saben cómo cooperar, coordinar y comunicarse bien. Para garantizar la mejora y el mantenimiento del

funcionamiento eficaz del equipo, la organización debe implementar intervenciones de desarrollo del equipo y evaluar los resultados relevantes del equipo con una medición de diagnóstico sólida (Salas *et al.*, 2018).

Los equipos exitosos producen los resultados deseados; sin embargo, es fundamental que los miembros del equipo demuestren procesos efectivos para lograr estos resultados. Las intervenciones de desarrollo de equipos aumentan las competencias y los procesos efectivos del equipo, lo que conduce a mejoras en los resultados proximales y distales (Lacerenza *et al.*, 2018, p. 518).

De acuerdo a la teoría abordada, se toma de referencia a Salasc *et al.* (2018), quien dimensiona a la variable trabajo en equipo en: I) Coordinación; abarca el uso de las estrategias y patrones de comportamientos que son empleadas por los participantes del equipo para lograr los objetivos que se propusieron; asimismo, la coordinación implica tener visión sobre el trabajo que se va a realizar, conocer al equipo, marcar un plan de trabajo y crear los canales de comunicación (Haspelmath, 2017, p. 1). II) Comunicación; de ella depende la fluidez o clima laboral del grupo, conlleva a mejorar o desarrollar los procesos, hacerlos más creativos y fortalecer vínculos personales (Márquez *et al.*, 2018). III) Resolución de problemas; abarca tomar decisiones en conjunto con el equipo para conocer los pasos a seguir y cumplir los objetivos propuestos, ayuda a planificar y realizar acciones en concordancia con el equipo (Bados y García, 2014, p. 2).

En cuanto a la primera dimensión de trabajo en equipo se presentan los siguientes indicadores (Haspelmath, 2017): a) conexión con el grupo, es decir debe entablar lazos laborales a fin de realizar el trabajo; b) Cooperación abarca el apoyo de todos los integrantes sin importar jerarquías; c) Asignación de roles; abarca las actividades que debe realizar cada individuo o grupo de individuos; d) Confianza entre compañeros; permite asumir riesgos, pensar positivamente, ayuda mutua para cumplir las metas y objetivos.

La segunda dimensión del trabajo en equipo presenta por indicadores (Márquez *et al.*, 2018): a) Interacción; la cual abarca la forma en que interactúan los miembros del equipo de trabajo para conseguir sus objetivos; b) Escucha;

indicador que señala si los integrantes del grupo prestan atención cuando otro de su mismo grupo o persona exterior está hablando; c) Asertividad; permite gestionar opiniones y sentimientos para ser expresados de forma meridiana, respetando la idea u opinión de los demás; d) Retroalimentación; consisten en comunicarse jefe-integrantes, a fin de evaluar el desempeño como equipo; e) comprensión; indica tener visión en común entre integrantes del equipo.

La tercera dimensión del trabajo en equipo señala como indicadores (Bados y García, 2014): a) relaciones interpersonales; indicador que aborda vínculos generados por el proceso de interacción y comunicación con los demás; b) Planificación; es organizarse para llegar a los objetivos planteados por la empresa para el equipo de trabajo; c) Toma de decisiones; el equipo debe elegir las mejores acciones o actos para cumplir las metas; d) Resolución de conflictos; los integrantes deben ser capaces de poder resolver algún inconveniente sin dejar de cumplir con las metas; e) Resultados; indicador que no debe ser menor que el objetivo propuesto.

La conceptualización o definición de la variable productividad laboral, hace referencia a la medición entre la cantidad producida y los recursos utilizados para lograrlo. Sirve como indicador para medir la eficacia con la que se utilizan los recursos de producción (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015, p. 1).

La productividad debe expresar la cantidad de producción de la organización y el de sus trabajadores al interior de la entidad; para ello se tiene presente la cantidad de material o recursos utilizados para producir, así como el esfuerzo empleado para producirla. Es decir, la productividad busca que se utilicen menores recursos de los que se produce, en palabras concretas, menos recursos, más beneficios. Los factores que afectan a la productividad se relacionan a los recursos humanos, los materiales, maquinarias y la organización de trabajo en equipo (Laimescet *al.*, 2018).

La productividad, viene ligada a la eficiencia en que un colaborador o grupo de colaboradores desarrollan sus actividades dentro de una organización. Esta eficiencia debe abarcar al cumplimiento de los objetivos y generar

respuestas de máxima calidad sin hacer mucho esfuerzo humano, físico ni financiero, contribuyendo a la entidad donde labora. También es primordial tener a colaboradores y profesionales capacitados que se adapten al trabajo en equipo y tengan habilidades y competencias desarrolladas (Osipov y Krasova, 2019).

Basándonos en la teoría de la productividad laboral, desde un panorama organizacional, se aplica a la producción de bienes materiales, debe considerarse a la intensidad del trabajo con parámetros establecidos para una adecuada productividad en el trabajo. La productividad laboral no debe ser estática, pero tampoco debe conllevar al colaborador a tener intensas horas laborales, exceso de físico y mental. Producir con los menos recursos posibles y sin exceso de intensidad laboral, conlleva a generar ahorro para la organización, sin embargo, es tarea que debe conseguir la empresa a base de estrategias (Ivanov y Usheva, 2021).

La productividad de acuerdo a la teoría de Chiavenato, está explicada con aspectos de bienes y servicios, los cuales se asocian con los recursos materiales y humanos, es decir, menciona que una organización u personal es productiva, cuando sus recursos utilizados, son menores que lo que produce. Busca cumplir con los objetivos sin importar si son a mediano o largo plazo, tomando importancia a la calidad de producción, la cantidad, el costo, la cobertura y la continuidad de los recursos. No debe confundirse a la productividad con la intensidad del trabajo, pues la intensidad abarca la excesiva demanda física o mental, mientras que la producción se basa por ser más inteligente; asimismo, el rendimiento no solo se mide por el producto, ya que en algunas ocasiones este puede aumentar sin incrementar la producción (Sousa et al., 2019, p. 137).

La variable productividad según las teorías explicadas queda compuesta por tres dimensiones: I) Satisfacción laboral; actitud hacia lo que hace la gente en su trabajo; es la evaluación, opinión o el juicio del trabajador hacia el desempeño laboral (Bastardo, 2014); II) Competencias; habilidades y capacidades que tiene el colaborador para enfrentarse a las diversas actividades que le encomiendan en su trabajo (Attewell, 2019); III) Manejo de conflictos; e el proceso básico que caracteriza la dinámica interna de las relaciones humanas,

esto surge cuando dos o más individuos perciben una oposición de metas, objetivos o valores y ven a la otra parte como una interferencia para satisfacer sus deseos (Montes *et al.*, 2013).

La primera dimensión tiene como indicadores (Bastardo, 2014): a) motivación; la persona se activa, dirige y mantiene la conducta hacia las metas y objetivos determinados; b) actitud; indicador que muestra la disposición a enfrentar y cumplir las metas propuestas; c) entusiasmo; implica el estado de ánimo para poder llevar a cabo los objetivos y metas propuestas; d) Cultura organizacional; percepciones, hábitos, valores y tradiciones que se reúnen para llevar a cabo las actividades dentro de la organización; e) Colaboración; implica apoyo para lograr los objetivos.

La segunda dimensión presenta como indicadores (Attewell, 2019): a) características; referida a la condición de capacidades y habilidades que tiene el personal para enfrentar sus actividades y funciones; b) personalidad; la manera en cómo enfrenta la realización de actividades; c) Temperamento; carácter frente a los escenarios para desarrollar sus funciones; d) Conocimientos; se basa en el aprendizaje y la experiencia que tiene en la función encomendada; e) Creatividad; capacidad para realizar o inventar estrategias para desarrollar sus tareas de la forma más óptima.

La tercera dimensión presenta indicadores (Montes *et al.*, 2013): a) Liderazgo; habilidades que tiene un individuo para influir a los demás a concretar o realizar una actividad; b) Empatía; estado emocional que se tiene frente al compañero o a las actividades designadas; c) Relaciones socioafectiva; vínculo entre compañeros de trabajo.

Así mismo se realizó un marco conceptual, teniendo en cuenta las siguientes definiciones: a. Trabajo en equipo; referido a las actividades a través de los aportes del equipo traducidos en resultados del equipo, como la eficacia y la satisfacción (Driskell *et al.*, 2018); b. Coordinación; abarca el uso de las estrategias y patrones de comportamientos que son empleadas por los participantes del equipo para lograr los objetivos que se propusieron; implica tener visión sobre el trabajo, conocer al equipo, marcar un plan de trabajo y crear

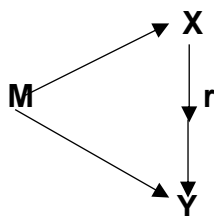
los canales de comunicación (Crowston *et al.*, 2021); c. Comunicación; indicador que mide fluidez de los miembros del equipo, ayuda a desarrollar mejor los procesos o actividades a desarrollar, hacerlos más creativos y fortalecer vínculos personales (Eisenberg *et al.*, 2019), d. Resolución de problemas; rápida decisión frente a situaciones adversas que se presentan en el equipo de trabajo (Galli y Amin, 2018); e. Productividad; busca producir mayor bienes o productos con menos recursos humanos, materiales, equipos y por ende menos gastos de lo que produce (Chen y Zhou, 2017); f. Satisfacción laboral; actitud hacia lo que hace la gente en su trabajo; es la evaluación, opinión o el juicio del trabajador hacia el desempeño laboral (Bastardo, 2014); g. Competencias; habilidades y capacidades que tiene el colaborador para enfrentarse a las diversas actividades que le encomiendan en su trabajo (Attewell, 2019) y i. Competencias y capacidades: indicadores que evalúan la forma en que enfrentas tus objetivos (Montes *et al.*, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación acorde a las características presentadas fue descriptiva ya que tuvo como propósito la descripción del problema estudiado relacionado con el trabajo en equipo y productividad (Hernández et al., p. 2014, 190).

De igual manera, el diseño fue no experimental, correlacional porque se centra en determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral en los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo (Hernández et al., 2014), siendo el diseño:



Dónde:

M: Muestra

X: Trabajo en equipo

Y: Productividad laboral

r: Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en equipo	Es la unión ente dos o más personas organizadas donde existe una cooperación con la finalidad de lograr un fin común (Driskell et al., 2018)	Se evalúa mediante el uso de un cuestionario acorde a las dimensiones e indicadores, este será dirigido al personal de trabajo, teniendo una medición tipo escala Likert (Salasc et al., 2018).	Coordinación	Sincronización entre compañeros Cooperación Asignación de roles Confianza	Ordinal
			Comunicación	Interacción Escucha Asertividad Retroalimentación Comprender Relaciones interpersonales Planificación Toma de decisiones Resolución de conflictos	
			Resolución de problemas	Motivación Actitud Entusiasmo Cultura organizacional Colaboración Cualidades intrínsecas Personalidad Temperamento Conocimiento Creatividad	
Productividad laboral	La productividad es la producción de la organización y el de sus trabajadores al interior de la entidad (Laimescet al., 2018).	Se evalúa mediante la aplicación de un cuestionario acorde a las dimensiones e indicadores, cuya medición es tipo escala Likert (Bastardo, 2014).	Satisfacción laboral	Liderazgo Empatía Relaciones socio afectivas Negociación Persuasión	Ordinal
			Competencias		

3.3. Población y muestra

La población es el universo de estudio comprendido por un conjunto de personas, sucesos, entidades con características muy similares que son estudiadas para obtener conclusiones (Hernández et al., 2014, p. 172). En tal sentido, la población estuvo conformada por 40 administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo.

Criterios de inclusión

- Trabajador que firma el consentimiento informado
- Trabajador que este laborando más de 3 meses
- Trabajador que no esté gozando de vacaciones ni de licencia durante el desarrollo de la investigación.

Criterios de exclusión

- Trabajador que no firma el consentimiento informado
- Trabajador que este laborando menos de 3 meses
- Trabajador que esté gozando de vacaciones o de licencia durante el desarrollo de la investigación.

Por ende, la muestra estuvo conformada por toda la población, esto debido a que es una población pequeña, siendo un total de 40 administrativos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se usó fueron las encuestas y como instrumento el cuestionario, estos permiten recolectar información original y consistente basada en las dimensiones e indicadores de estudio.

El instrumento de trabajo en equipo está comprendido por 14 ítems con medición escala Likert con respuestas “No” y “Si”. Los 5 primeros ítems corresponden a la dimensión coordinación, los 5 siguientes a comunicación y los 4 restantes a resolución de problemas. Dicho instrumento queda baremado de la siguiente manera:

Malo: 1-9 puntos

Regular: 10-18 puntos

Bueno: 19-28 puntos

Así mismo, para el instrumento de productividad laboral consta de 15 ítems con escala Likert con respuesta “No” y “Si”. Los primeros 5 ítems pertenecen a la dimensión satisfacción laboral, las 5 siguientes preguntas a competencias y los restantes a manejo de conflictos. El instrumento queda baremado de la siguiente forma:

Bajo: 1-10 puntos

Medio: 11-20 puntos

Alto: 21-30 puntos

Los instrumentos de trabajo en equipo y productividad laboral fueron validados por juicio de expertos, quienes consideran que los instrumentos contienen los reactivos suficientes y necesarios para su aplicación. Igualmente, se halló su confiabilidad según Alfa de Kuder-Richardson.

3.5. Procedimientos.

Para la recolección de la información se envió una solicitud al jefe del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo, asimismo, se brinda el objetivo del estudio a los colaboradores con el fin de obtener su consentimiento de ser partícipe. Los instrumentos fueron aplicados de forma presencial a la muestra de estudio con una duración no mayor a 15 minutos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados en el paquete estadístico SPSS versión 23, donde se determina el nivel de trabajo en equipo y productividad, así mismo, la relación entre las variables de estudio, haciendo uso de la prueba r de Pearson. Cuyos resultados son expuestos en tablas con la finalidad de dar una mejor interpretación.

3.7. Aspectos éticos

En todo estudio donde se use como muestra a personas, es necesario tener una serie de aspectos éticos que salvaguarden la calidad de vida de los participantes. En tal sentido, para el estudio se emplea los siguientes:

Consentimiento informado: Es aquel documento donde las personas firman y toman la decisión de participar voluntariamente.

Confidencialidad: Cada participante cuenta con una protección, es decir no se hace público sus nombres.

Neutralidad: Los resultados obtenidos son reales, por ende, el investigador no realiza ningún tipo de manipulación de los datos.

Justicia: Todos los participantes fueron tratados con igualdad y respeto, sin restricción alguna.

Respeto: Se cumple con las normativas y reglamentos vigentes por la universidad.

IV. RESULTADOS

Luego de haber recopilado la información mediante los cuestionarios, se procedió a realizar los resultados de acorde a cada objetivo planteado a fin de dar respuesta a las hipótesis establecidas.

Descripción de variable trabajo en equipo

Tabla 1

Niveles de trabajo en equipo de la dirección ejecutiva de salud ambiental

Trabajo en equipo	n	%
Regular	9	22.5
Bueno	31	77.5
Total	40	100.0

Nota. Instrumentos aplicados.

En la tabla 1 se evidenció los niveles percibidos en cuanto al trabajo en equipo; donde el 22.5% de los administrativos percibió nivel regular, mientras el 77.5% percibió nivel bueno. No se encontró colaboradores con percepción de trabajo en equipo malo.

Descripción de la variable Productividad laboral

Tabla 2.

Productividad laboral de la dirección ejecutiva de salud ambiental

	n	%
Medio	7	17.5
Alto	33	82.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado.

En la tabla 2 evidenció el nivel de productividad laboral de la dirección ejecutiva de salud ambiental, donde el 82.5% fue de nivel alto y el 17.5% percibió nivel medio, Cabe resaltar que no hubo nivel bajo en la percepción de productividad laboral en los colaboradores de la empresa en estudio.

Tabla 3.

Dimensiones de la productividad laboral de la dirección ejecutiva de salud ambiental

Dimensión	n	%
Satisfacción laboral		
Bajo	5	12.5
Medio	17	42.5
Alto	18	45.0
Competencias laborales		
Bajo	2	5.0
Medio	21	52.5
Alto	17	42.5
Manejo de conflictos		
Bajo	3	7.5
Medio	19	47.5
Alto	18	45.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionarios de productividad laboral

En la tabla 3 se evidenció los niveles percibidos en cuanto a las dimensiones satisfacción, competencias laborales, y manejo de conflictos; en la dimensión satisfacción, el 45% de los administrativos percibió nivel bueno, el 42.5% percibió nivel medio, mientras que el 12.5% percibió nivel bajo; en la dimensión competencias laborales, el 52.5% de los administradores percibió nivel medio, el 42.5% percibió nivel bueno, mientras que el 5% percibió el nivel bajo; en la dimensión manejo de conflictos, el 47.5% de los administradores percibió nivel medio, el 45% percibió nivel alto y el 7.5% percibió nivel bajo.

Tabla 4.

Relación entre trabajo en equipo y productividad laboral de la dirección ejecutiva de salud ambiental

		Trabajo en equipo	Productividad laboral
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	1	,855**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,855**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

En la tabla 4 se evidenció la prueba r de Pearson, la cual mediante significancia bilateral obtuvo un valor igual a 0.000, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula de no relación; además el coeficiente de relación arrojó un valor igual a 0.855, indicando que la relación es de grado alto. En ese aspecto el trabajo en equipo se relaciona con la productividad laboral de forma positiva y de grado alto. Es decir, a mejor trabajo en equipo, mayor será la productividad laboral.

Tabla 5.

Relación entre trabajo en equipo y dimensión satisfacción en la dirección ejecutiva de salud ambiental

			Trabajo en equipo	Satisfacción
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,521*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,521*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

En la tabla 5 mediante la prueba rho de Spearman, la cual mediante significancia bilateral obtuvo un valor igual a 0.001, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula de no relación; además el coeficiente de relación arrojó un valor igual a 0.521, indicando que la relación es de grado moderado. En ese aspecto el trabajo en equipo se relaciona con la dimensión satisfacción de forma positiva y de grado moderado. Es decir, a mejor trabajo en equipo, mayor será la satisfacción laboral.

Tabla 6

Relación entre trabajo en equipo y dimensión competencias laborales en la dirección ejecutiva de salud ambiental

			Trabajo en equipo	Competencias laborales
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la tabla 6 mediante la prueba rho de Spearman, la cual mediante significancia bilateral obtuvo un valor igual a 0.000, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula de no relación; además el coeficiente de relación arrojó un valor igual a 0.532, indicando que la relación es de grado moderado. En ese aspecto el trabajo en equipo se relaciona con la dimensión competencias laborales de forma positiva y de grado moderado. Es decir, a mejor trabajo en equipo, mayor será la competencia laboral.

Tabla 7

Relación entre trabajo en equipo y dimensión manejo de conflictos en la dirección ejecutiva de salud ambiental

			Trabajo en equipo	Manejo de conflictos
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	40	40	

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

En la tabla 7 mediante la prueba rho de Spearman, la cual mediante significancia bilateral obtuvo un valor igual a 0.000, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula de no relación; además el coeficiente de relación arrojó un valor igual a 0.763, indicando que la relación es de grado alto. En ese aspecto el trabajo en equipo se relaciona con la dimensión manejo de conflictos de forma positiva y de grado alto. Es decir, a mejor trabajo en equipo, mayor será la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación luego de haber evidenciado los resultados de acuerdo a los objetivos planteados, buscó contrastarlos con los trabajos previos y/o literatura a fin de comparar y discutir resultados en los diferentes escenarios de las variables.

Como primer objetivo específico, el estudio abarcó estudiar el nivel de trabajo en equipo, donde se obtuvo un nivel bueno del trabajo en equipo expresado por el 77.5% de los administrativos de la entidad de estudio, mientras el 22.5% percibió nivel regular; para bien de la entidad, no hubo trabajo en equipo de nivel malo. Hallazgos similares se encuentran en el estudio de Arroyo y Benancio (2018), quienes solo encontraron a una persona muestreada con nivel malo en trabajo en equipo, sin embargo, la mayoría presenta nivel regular, seguido del 40% de participantes que percibieron el nivel bueno. Por otro lado, Huamán (2017), también llega a los mismos resultados, pues evidenció muy buen trabajo en equipo, además de afirmar que la organización de los equipos es muy importante para cumplir con los objetivos trazados. Cruz (2020), hace inferencia que el trabajo en equipo se va haber influenciado por otros factores, es decir, un buen trabajo en equipo va a depender de la organización, la comunicación entre colaboradores e interacción de opinión libre (p. 4). Por ende, si se incrementa o se desarrolla un mejor trabajo en equipo, pueden ocurrir ciertos factores positivos para la organización, esto quiere decir, aumento de compromiso, responsabilidad compartida, resultados más óptimos y la productividad cada vez mayor (Martono et al., 2020, p. 3).

Ante lo descrito anteriormente, es fundamental contar con condiciones y entornos organizativos que apoyen el trabajo en equipo donde la seguridad psicológica pueda florecer y ser un mecanismo para resolver conflictos, garantizar la seguridad, mitigar errores, aprender y mejorar el desempeño. Es por ende que debe existir competencias útiles para el trabajo en equipo que pueden aumentar la eficacia entre equipos y tareas que se han identificado (coordinación, comunicación y adaptabilidad).

En cuanto al segundo objetivo específico, el cual consistió en determinar el nivel de productividad laboral percibida por los administrativos de la entidad en estudio, se encontró al 82.5% percibir productividad laboral de nivel alto, mientras al 17.5% lo catalogó como nivel medio; para bien de la empresa los administrativos, no se evidenció productividad baja. Estos resultados son similares con Dapottua (2021), quien evidenció cerca del 80% de trabajadores percibían buena productividad laboral. Contradictorio a ello, Isham et al. (2021), en su estudio reveló que se ha disminuido la producción debido a problemas de salud mental, por otro lado, se halló que el 43% del personal se oponen a resolver problemas de salud mental en el trabajo; afirmando, que el bienestar es un factor determinante de niveles de alta productividad, la manera en que se busca el incremento de la productividad también parece tener el potencial de socavar el bienestar del personal. Por lo tanto, la productividad es un indicador que toda empresa debe mejorar, siempre se debe estar en constante desafío de producir cada vez mejor, tomando en cuenta indicadores como calidad, cantidad y menor utilización de recursos humanos, conllevando a mayor competitividad (Quija-Pillajo et al., 2021, p. 2).

Si bien el equipo de trabajo y productividad laboral no arrojaron niveles malos o bajos, es conveniente para la entidad disminuir el nivel regular y conllevarlo a nivel alto, a fin de mejores resultados a nivel organizacional.

Al examinar a detalle las dimensiones de la variable productividad laboral, se evidenció al 42.5% tener media satisfacción laboral, nivel medio en competencias laborales, expresado por el 52.5%, y nivel medio en manejo de conflictos, expresado por el 47.5%. Se evidencia que, al detallar por dimensiones, suele aparecer niveles bajos en la productividad laboral, algo que no sucedió al medir la variable en general, esto sin lugar a dudas, debido a que una dimensión sola no evidencia la suma de la variable total. En el Reino Unido, Isham et al. (2021), indica que el bienestar es un factor determinante de niveles de alta productividad, puesto en la manera en que se busca el incremento de la productividad también parece tener el potencial de socavar el bienestar del personal.

Para cumplimiento del tercer objetivo específico, el cual fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión satisfacción (ver tabla 6), se abordó trabajar con la prueba rho de Spearman, decisión que nos llevó el Shapiro wilk (al menos una variable con comportamiento no normal), arrojando una significancia menor al 5% y un coeficiente igual a 0.521, indicando que debe rechazarse la hipótesis de no relación y afirmar la existencia de una relación positiva y de grado moderado entre trabajo en equipo y productividad. Es decir, mientras exista mejor trabajo en equipo, habrá mayor satisfacción laboral en los administrativos de dicha institución de estudio. Estudio similar que determinó la relación entre el trabajo en equipo y la dimensión satisfacción fue el de Arroyo y Benancio (2018), quien evidenció relación positiva moderada. Por otro lado, en Huánuco, Arroyo y Benancio (2018), realizó un estudio similar, pero utilizando otras dimensiones donde se evidencia que la coordinación de trabajo y productividad laboral, el p-valor fue .016; por ello se manifiesta que existe relación considerable y positiva entre coordinación de trabajo y productividad laboral. Teóricamente, Bastardo (2014), refiere que cuando un colaborador tiene adecuada satisfacción laboral, es decir, presenta actitud positiva a lo que hace la gente en su trabajo, mejora su desempeño laboral. Una persona motivada, presentar actitud positiva, tener entusiasmo, tener cultura organizacional y tener colaboración en el ámbito laboral, hacen un colaborador satisfecho, conllevando al mismo tiempo generar mejor desempeño y por ende mejor productividad laboral (p. 13). El entorno laboral es de suma importancia para la realización de negocios, como seres humanos, necesitamos ciertos elementos que apoyen nuestro bienestar físico, emocional y mental para trabajar en niveles óptimos. Las organizaciones y empresas que luchan por el éxito comprenden esto y cultivan atmósferas laborales diseñadas para ayudar, apoyar y motivar a los empleados. Muchas organizaciones valoran el trabajo en equipo, creando equipos de empleados para completar tareas, proyectos y asignaciones de trabajo. Las actividades de trabajo en equipo, junto con otros aspectos del entorno laboral, contribuyen al éxito no solo de los empleados, sino también de toda la organización.

En cuanto al cuarto objetivo específico, el cual consistió en determinar la relación entre trabajo en equipo y la dimensión competencias laborales en la dirección ejecutiva de la salud ambiental (ver tabla 35), se abordó trabajar con la prueba rho de Spearman, decisión que nos llevó el Shapiro wilk (al menos una variable con comportamiento no normal), arrojando una significancia menor al 5% y un coeficiente igual a 0.532, indicando que debe rechazarse la hipótesis de no relación y afirmar la existencia de una relación positiva y de grado moderado entre trabajo en equipo y competencias laborales. Es decir, mientras exista mejor trabajo en equipo, habrá mayor competencia laboral en los administrativos de dicha institución de estudio. El estudio comparado con Cruz (2020), quien manifiesta relación positiva de grado moderado entre trabajo en equipo y competencias laborales. Sin embargo, Huaman (2017), llevó a cabo una investigación similar con el fin de identificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral donde demostró por medio de sus resultados que los trabajadores tienen un rendimiento eficiente porque se encuentran motivados ya que un 92.50% tienen un desempeño laboral bueno en la organización. Trabajar en equipo hace mejorar o tener mejores condiciones de capacidades o habilidades para realizar sus actividades dentro de la organización, asimismo, permite tener temperamento para enfrentar los desafíos, ejerce mayores conocimientos laborales y genera mayor creatividad (Attewell, 2019, p. 23).

El quinto objetivo específico, plasmado para determinar la relación entre trabajo en equipo y dimensión manejo de conflictos en la dirección ejecutiva de salud ambiental (ver tabla 8), se abordó trabajar con la prueba rho de Spearman, decisión que nos llevó el Shapiro wilk (al menos una variable con comportamiento no normal), arrojando una significancia menor al 5% y un coeficiente igual a 0.582, indicando que debe rechazarse la hipótesis de no relación y afirmar la existencia de una relación positiva y de grado moderado entre trabajo en equipo y manejo de conflicto. Es decir, mientras exista mejor trabajo en equipo, habrá mayor manejo de conflictos en los administrativos de dicha institución de estudio. Resultados similares encontró Cruz (2020), afirmando que el trabajo en equipo permite mejorar el manejo de conflictos en

los colaboradores. Teóricamente, Morales et al. (2013), considera que el trabajo en equipo puede fortalecer el liderazgo, la empatía y las relaciones socioafectivas en el trabajo. Es por ello, en los últimos años, organizaciones de todo tipo han experimentado cambios importantes, y el trabajo en equipo es uno de ellos. Esta forma de trabajar genera mayores beneficios para una organización. Por ende, es esencial la capacidad de trabajar eficazmente con otros en una tarea común; tomar acciones que respeten las necesidades y contribuciones de los demás; contribuir y aceptar el consenso; negociar una solución beneficiosa para todos para lograr los objetivos del equipo.

Finalmente, para dar cumplimiento al objetivo general, el cual manifestó relación entre trabajo en equipo y productividad laboral en la dirección ejecutiva de salud ambiental (ver tabla 5), se abordó trabajar con la prueba rho de Spearman, decisión que nos llevó el Shapiro Wilk (al menos una variable con comportamiento no normal), arrojando una significancia menor al 5% y un coeficiente igual a 0.855, indicando que debe rechazarse la hipótesis de no relación y afirmar la existencia de una relación positiva y de grado alto entre trabajo en equipo y productividad laboral. Es decir, mientras exista mejor trabajo en equipo, habrá mayor productividad laboral en los administrativos de dicha institución de estudio. Los trabajos previos que contrastan iguales resultados de relación son muchos a nivel internacional y a nivel nacional, por ejemplo, en el panorama internacional se tiene a Cervantes et al. (2020), quien además una relación positiva entre trabajo de equipo y productividad laboral, argumenta que, si no se desarrolla niveles adecuados de las variables, puede ver insatisfacción de trabajo y problemas de producción en la organización. Por su parte Urgilés et al. (2019), no abordó un estudio de relación, pero se puede inferir de su estudio que el trabajo en equipo conlleva a una mejor productividad laboral. A nivel nacional, trabajos que arrojaron relación entre trabajo en equipo y productividad laboral fueron el de Flores (2021), en Lima donde los resultados muestra que, si hay relación entre la productividad laboral y el trabajo en equipo del personal, siendo chi – cuadrada 12.871. Además, Cruz (2020), en su investigación realizado en la ciudad de Huarmaca sus resultados evidenciaron una fuerte correlación entre las variables de estudio: Trabajo en equipo y productividad, siendo el p valor menor al 5% y un rho de Spearman igual a

0.850, también Arroyo y Benancio (2018), Huamán (2018), y Tello (2017), todos ellos, trabajaron con un nivel de confianza del 95% y una significancia bilateral del 5%, indagando que un buen trabajo en equipo aumenta la productividad laboral de los colaboradores.

Los resultados también dejan reflejados los sustentos teóricos referidos por Lacerenza et al. (2018), quien menciona que es fundamental que los miembros del equipo demuestren procesos efectivos para lograr estos resultados. Las intervenciones de desarrollo de equipos aumentan las competencias y los procesos efectivos del equipo, lo que conduce a mejoras en los resultados proximales y distales. Existen competencias útiles para el trabajo en equipo que pueden aumentar la eficacia entre equipos y tareas que se han identificado (coordinación, comunicación y adaptabilidad). Para garantizar la mejora y el mantenimiento del funcionamiento eficaz del equipo, la organización debe implementar intervenciones de desarrollo del equipo y evaluar los resultados relevantes del equipo con una medición de diagnóstico sólida (Salas *et al.*, 2018).

En ese aspecto el trabajo en equipo es sumamente importante dentro de las organizaciones, pues en su mayoría de los trabajadores deben conocerse y mantener una comunicación fluida para conservar una productividad eficaz durante el desarrollo de sus labores. Compartir la carga de trabajo es una de las formas en que el trabajo en equipo aumenta la productividad laboral. Si un miembro del equipo tiene menos trabajo que otro, el trabajo en equipo puede ayudar a equilibrarlo. Por ende, las actividades en una organización requieren mucha interacción y comunicación entre las personas involucradas, por lo que tiene que ver una buena comunicación a menudo para operar eficazmente con los equipos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que de acuerdo con la prueba r de Pearson, el coeficiente de relación arrojó un valor igual a 0.855, relacionándose el trabajo en equipo con la productividad laboral de forma positiva y de grado alto en los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental.
2. El nivel de trabajo en equipo de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021 fue que el 22.5% percibió nivel regular y el 77.5% percibió nivel bueno.
3. El nivel de productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo, el 82.5% demuestra un nivel alto y el 17.5% nivel medio.
4. Se concluye mediante la prueba ρ de Spearman, el coeficiente de relación arrojó un valor igual a 0.521, indicando que el trabajo en equipo se relaciona con la dimensión satisfacción de forma positiva y de grado moderado en los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo.
5. Según la prueba ρ de Spearman, el coeficiente de relación arrojó un valor igual a 0.532, indicando que la relación es de grado moderado por lo tanto el trabajo en equipo se relaciona con la dimensión competencias laborales de forma positiva y de grado moderado en los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo.
6. Conforme con la prueba ρ de Spearman, el coeficiente de relación arrojó un valor igual a 0.763, indicando que la relación es de grado alto, por den, el trabajo en equipo se relaciona con la dimensión manejo de conflictos de forma positiva y de grado alto.

VII. RECOMENDACIONES

Al jefe del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo promover la buena integración de los nuevos empleados, consiguiendo que desde el primer día de labores se sientan parte de la entidad.

A la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo y al personal planificar objetivos personales y de equipo que les permita superar y colaborar con la finalidad de mejorar la productividad.

Capacitar y orientar al desarrollo de actividades en equipo para que el personal se conozca a la perfección y obtener una buena confianza entre ellos que servirá como base para una óptima productividad en los empleados.

Facilitar la asignación de roles en el personal Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo ya que permite conocer las fortalezas y debilidades de cada miembro.

A los investigadores seguir estudiando el tema relacionado con el trabajo en equipo y productividad laboral en los diferentes rubros ya que actualmente las labores en equipo fortalecen las habilidades entre los trabajadores.

REFERENCIAS

- Acuña, C. (2018). *Gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre de dios - 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33440>
- Amaya, J., y Villanueva, A. (2018). *Relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2018*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28897>
- Anastacio, C., Garcia, A., y Mego, O. (2020). Management of Human Talent by Competencies and its. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 53-70. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>
- Arroyo, U., y Benancio, W. (2018). *Trabajo en equipo y productividad lanoral de la I.E N° 32399 Huamalíes 2018*. Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32604/arroyo_qu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Attewell, P. (2019). ¿Qué es una competencia? *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 16, 21-43. <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135012677003.pdf>
- Bados, A., y García, E. (2014). Resolución de problemas. *Universitat de Barcelona*, 3-31. https://www.researchgate.net/profile/Eugeni-Garcia-Grau/publication/272815457_Bados_A_y_Garcia_Grau_E_2014_Resolucion_de_problemas_Publicacion_electronica_Coleccion_Objetos_y_Materiales_Docentes_OMADO_httphdlhandlenet244554764/links/54ef38c50cf2432ba6562b
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional experimental de Guyana, Venezuela. *Strategos*, 12, 5-18. <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Borisova, O., Silayeva, A., Saburoya, L., Belokhvostova, N., y Vladimirovina, A. (2017). Talent managemet as an essential element in a corporate personnel

development strategy. *Academy of Strategic Management Journal*, 1(16), 31-43.

<https://search.proquest.com/openview/641ac855ca286ff94e50d498384521ee/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38745>

Carbonel, A., Garcia, A., Lopez, P., y Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592018000200151&script=sci_arttext

Casana, K. M., y Carhuanchu, I. M. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales* (3). <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>

Cerquin, S., y Roncal, J. (2017). *Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del consorcio Cajabamba S.A.C Boticas Diana, Cajamarca, 2017*". Cajamarca-Peru: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11883/Cerqu%c3%a4dn%20Cortez%20Silverio%20-%20Roncal%20Rojas%20Jamer%20Tito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cervantes, G., Gloria, M., y India, D. (2020). Teamwork and its effect on customer service quality. *Revista espacios*, 41(14), 1-10. <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>

Chen, J., y Zhou, Q. (2017). City size and urban labor productivity in China: New evidence from spatial city-level panel data analysis. *Economic Systems*, 2, 165-178. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2016.07.002>

Crowston, K., Saltz, J., Sitaula, N., y Hedge, Y. (2021). Evaluating MIDST, A System to Support Stigmergic Team Coordination. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 1(36), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1145/3449110>

- Cruz, N. (2020). *Trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmaca - Huancambamba*. Huarmaca: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50704/Cruz_LN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dapottua, S. (2021). The Measurement of Operator Level Labor Productivity in PT. X Packaging. *Jurnal Mantik*, 4(4), 2669-2706. doi://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik
- Driskell, J. E., Salas, E., y Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334-348. doi:https://doi.org/10.1037/amp0000241
- Eisenberg, J., Post, C., y DiTomaso, N. (2019). Team Dispersion and Performance: The Role of Team Communication and Transformational Leadership. *Sage Journals*, 50(3), 348-380. doi:https://doi.org/10.1177/1046496419827376
- Flores, M. (2021). *Trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del Área de mantenimiento de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle., Lima Perú. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:T42Lf6JvRxsJ:https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5040/Miguel%2520Arturo%2520FLORES%2520FLORES.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Gallardo, E., Thunnissen, M., y Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31, 457-473. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Galli, B., y Amin, M. (2018). Integrated model of teamwork for team effectiveness analysis: an empirical study. *International Journal of Business and Systems Research*, 12(4), 1-23. doi:https://doi.org/10.1504/IJBSR.2018.095073
- Haspelmath, M. (2017). Tipología lingüística y descripción sintáctica. *researchgate.net*. <https://www.researchgate.net/profile/Martin->

Haspelmath/publication/259810806_Coordination/links/56aa4af908ae7f592f0f316e/Coordination.pdf

Hernández, R., Collado, C., y Baptista, L. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). México: McGrawHill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huaman, E. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco - provincia de Huánuco - 2017*. Huanuco-Peru: Universidad de Huanuco. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/603/T047_45203302T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*. (1ª ed.). México: INEGI. https://books.google.com.pe/books?id=58HODwAAQBAJ&pg=PA1&dq=productividad+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjX_e7MrJLwAhXrqpUCHQYjA6MQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=productividad%20laboral&f=true

Isham, A., Mair, S., y Jacson, T. (2021). Worker wellbeing and productivity in advanced economies: Re-examining the link. *ScienceDirecy*, 184. doi:10.1016/j.ecolecon.2021.106989

Ivanov, P., y Usheva, M. (2021). Possible causes of the lowest labor productivity. *SHS Web of Conferences*, 92(1), 1-8. doi:<https://doi.org/10.1051/shsconf/20219207026>

Kerrissey, M., Satterstrom, P., y Edmondson, A. (2020). Into the fray: Adaptive approaches to studying novel teamwork forms. *Sage Journals*, 10(2), 63-86. doi:<https://doi.org/10.1177/2041386620912833>

- La Gestión. (08 de 26 de 2019). *Nuevas reglas para gestionar el talento*. Sitio Oficial del diario Gestión: <https://gestion.pe/videos/nuevas-reglas-para-gestionar-el-talento-noticia/>
- Lacerenza, C., Marlow, S., Tannenbaum, S., y Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *American Psychologist*, 73(4), 517–531. doi:<https://doi.org/10.1037/amp0000295>
- Laines, L., Luzardo, M., y Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-185. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Linares, J. H. (2017). *Influencia del desarrollo del Talento Humano en la productividad laboral en el empresa TCR EXPRESS SAC Cajamarca, 2017*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12735/Linares%20Rodr%C3%adguez%2c%20Julio%20Hernando%3b%20S%C3%a1nchez%20Salazar%2c%20Adela.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Lino, J. J., Faggioni, A. A., y Pérez, J. R. (2018). Gestión del Talento Humano en relación al ausentismo y rotación del personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/ausentismo-rotacion-personal.html>
- López, P., Díaz, B., Segrado, A., y Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Rev. cub. Salud pública*, 43(1). <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Márquez, J., Burau, E., Cevallos, I., y Vásquez, J. (2018). Importancia de la comunicación estratégica en la socialización del buen vivir. *Revista de*

Ciencias Humanísticas y Sociales, 3(1), 81-90.
file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Dialnet-
ImportanciaDeLaComunicacionEstrategicaEnLaSocializ-7047194.pdf

Martono, S., Khoiruddin, M., Wijayanto, A., Ridloah, S., Wulunsari, N., y Udin, U. (2020). Increasing Teamwork, Organizational Commitment and Effectiveness through the Implementation of Collaborative Resolution. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 427-437. doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.427>

Montes, C., Rodríguez, D., y Serrano, G. (2013). Estrategias de manejo de conflicto en clave emocional. *Revista de investigación en Psicología*, 20(1), 238-246. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.1.135171/156491>

O'Neill, T., y McLarnon, M. (2018). Optimizing team conflict dynamics for high performance teamwork. *Human Resource Management Review*, 28(4), 378-394. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.06.002>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2019). *Estadísticas sobre la productividad laboral*. Sitio oficial de la OIT: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Página oficial de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

Osipov, V., y Krasova, E. (2019). Labor productivity as a source for effective development of production. *Amazonia Investiga*, 8(19), 547-557. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/268/245>

Quija-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., y Ramírez-Álvarez, J. (2021). Determinantes de la productividad laboral para las empresas ecuatorianas. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-01292021000100017

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Salas, E., Reyes, D., y McDaniel, S. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593–600. doi:<https://doi.org/10.1037/amp0000334>
- Santamaria, A., Hernandez, H., y Niebles, W. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Revista espacios*, 41(38), 146-161. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>
- Sousa, O., Andrade, E., Lima, L., Leal, D., Ribeiro, T., Dantas, W., y Leal, J. (2019). Human capital valorization importance as influence factor of organizational productivity. *Expansão Acadêmica*, 1(1), 133-140. <http://www.expansaoacademica.com/wp-content/uploads/2019/08/Ed-6-v1-n1-2019.pdf#page=133>
- Sri, A., y Nofiem, H. (2021). The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompert Dhuafa Integrated Health Hospital. *European Journal of Business y Management Research.*, 6(1), 182-188. doi:<http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.749>
- Stefan, S., Popa, S., y Albu, C. (2020). Implications of Maslow's Hierarchy of Needs Theory on Healthcare Employees' Performance. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 1(59), 124-143. doi:<http://dx.doi.org/10.24193/tras.59E.7>
- Suarez, R., Rodriguez, Y., y Muñoz, N. (2017). Analisis de percepcion sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(2), 61-67. doi:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>

- Tello, J. (2017). *Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de Conductores Conduce Peru, Cajamarca 2017*. Cajamarca-Peru: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11367/Tello%20Palomino%20Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universidad ESAN. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Lima. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- Urgilés, S., Erazo, J., y Narváez, C. (2019). El coaching y la productividad laboral en la cooperativa de ahorro y crédito de la pequeña empresa Biblian Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1). <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/463/pdf>
- Velencia, L. M. (2020). *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad Metropolitana de Lima - 2019*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40431>
- Vera, A., y Blanco, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad

Yo, Yessenia Tinajeros Martínez, alumna de la Escuela de postgrado Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo – Filial Lima – Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo, 2021”, son de mi autoría, no ha sido plagiado total ni parcialmente, no ha sido publicado anteriormente, más sí se presentan resultados reales que fueron extraídos dentro del contexto.

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

Chiclayo – Perú, 2021.

.....

Yessenia Tinajeros Martínez

DNI: 45432065

Anexo 2. Declatoria de autenticidad del asesor

Anexo 3. Matriz de consistencia

Pregunta	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
P. General ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021?	O. General Determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021. O. Específicos - Identificar el nivel de trabajo en equipo de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021. - Identificar el nivel de productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021. - Establecer la relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021. - Establecer la relación entre trabajo en equipo y las competencias laborales de los	Existe relación positiva directa entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.	Trabajo en equipo	Coordinación	Sincronización entre compañeros Cooperación Asignación de roles Confianza	Tipo: Descriptiva Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Diseño: No experimental Población: 40 colaboradores Muestra: 40 colaboradores Instrumento: Cuestionarios
				Comunicación	Interacción Escucha Asertividad Retroalimentación Comprender	
				Resolución de problemas	Relaciones interpersonales Planificación Toma de decisiones Resolución de conflictos	
			Productividad laboral	Satisfacción laboral	Motivación Actitud Entusiasmo Cultura organizacional Colaboración	
				Competencias	Cualidades intrínsecas Personalidad Temperamento Conocimiento Creatividad	
				Manejo de conflictos	Liderazgo Empatía Relaciones socio afectivas	

	<p>administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.</p> <p>- Establecer la relación entre trabajo en equipo y manejo de conflictos laborales de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.</p>				<p>Negociación Persuasión</p>	
--	--	--	--	--	-----------------------------------	--

Anexo 4. Consentimiento informado

Señor(a): _____
El autor, _____, cordialmente invita a usted participar en la investigación titulada:

TRABAJO EN EQUIPO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL, CHICLAYO, 2021

Esta investigación es realizada por el personal antes mencionado, determinar la relación entre trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021. Si usted decide brindar el consentimiento:

1. Será una de las personas que participará en esta investigación que vamos a realizar.
2. Se solicitará su consentimiento para acceder a los datos necesarios.
3. Se utilizará solo información relacionada a la finalidad y propósito de la investigación.
4. La información será recopilada únicamente por el investigador.
5. El consentimiento es para la participación totalmente voluntaria y será de mucho para la toma de decisiones a futuro. Usted puede retirarse de la investigación en el momento que lo decida.
6. Si decide no brindar su consentimiento, no habrá ningún tipo de pena ni pérdida de beneficios.
7. Si tiene alguna duda o necesita información adicional puede comunicarse, llamando al teléfono celular _____.
8. La información recopilada será reservada y conocida únicamente por el investigador.
9. Su nombre, no será revelado en ninguna publicación, ni en la presentación de los resultados del presente estudio.

Yo, _____
identificada con DNI _____, con domicilio en _____
_____ doy el consentimiento para participar en la
investigación propuesta, **aceptando haber sido informado de las condiciones**

Chiclayo, ____ de ____, 2021

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos sobre trabajo en equipo

Objetivo: Identificar el nivel de trabajo en equipo de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) No y 2) Si.

N.	Ítems	No (1)	Si (2)
Coordinación			
1	¿Considera usted que la sincronización con sus compañeros permite llevar a cabo los trabajos en equipo?		
2	¿Cree usted que la cooperación intergrupala ayuda a mejorar los trabajos en equipos?		
3	¿Considera usted que la cooperación entre pares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		
4	¿Considera usted que la asignación de roles es una estrategia que facilita llevar a cabo el desarrollo de las labores en equipo?		
5	¿Considera usted que la confianza entre trabajadores ayuda a desarrollar un mejor trabajo en equipo?		
Comunicación			
6	¿Cree usted que la interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		
7	¿Cree usted que el saber escuchar las opiniones de los demás ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		
8	¿Cree usted que la asertividad ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		
9	¿Considera usted que la retroalimentación es un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo?		
10	¿Considera que comprender las ideas y políticas de la institución ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		
Resolución de problemas			
11	¿Considera que las relaciones interpersonales entre los trabajadores se relacionan con el desarrollo de trabajos en equipo?		
12	¿Considera que la planificación de las actividades que se dan en la institución tiene relación con el trabajo en equipo?		
13	¿Considera usted que la toma de decisiones que se da en la institución tiene relación con el trabajo en equipo?		
14	¿Considera usted que la resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo?		

Anexo 6. Instrumentos de recolección de datos sobre productividad laboral

Objetivo: Identificar el nivel de productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) No y 2) Si.

N.	Ítems	No (1)	Si (2)
Satisfacción laboral			
1	¿Cree usted que la motivación que se brinda en la institución tiene relación con la productividad laboral?		
2	¿Cree usted que una buena actitud del trabajador está relacionado con la buena productividad laboral?		
3	¿Cree que el entusiasmo que muestran los trabajadores en la institución favorece la productividad laboral?		
4	¿Considera que la cultura organizacional de la institucional influye en la productividad laboral de los trabajadores?		
5	¿Considera que la colaboración entre compañeros de trabajo contribuye en la productividad laboral en la institución?		
Competencias			
6	¿Cree usted que las cualidades intrínsecas que se manifiestan en los trabajadores tienen relación con el desarrollo de la productividad laboral?		
7	¿Considera que la personalidad del trabajador tiene relación con la productividad laboral?		
8	¿Cree usted que el temperamento de los trabajadores se relaciona con la productividad laboral?		
9	¿Considera que el conocimiento que pueden tener los trabajadores favorece en la productividad laboral?		
10	¿Considera que la creatividad que posee cada trabajador en un punto fundamental para la productividad laboral en la institución?		
Manejo de conflictos			
11	¿Cree usted que el liderazgo que se ejerce en la institución es favorable para el desarrollo de una buena productividad laboral?		
12	¿Cree que la empatía de los trabajadores se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral?		
13	¿Considera que las relaciones socioafectivas que se muestran en la institución tiene importancia en la productividad laboral?		
14	¿Considera usted que las estrategias de negociación que se emplean en la institución tiene relevancia en la productividad laboral?		
15	¿Considera que la persuasión que utilizan los trabajadores de la institución tiene relevancia en la productividad laboral?		

Anexo 7. Confiabilidad de los cuestionarios

Tabla 8.

Consistencia interna del instrumento Trabajo en equipo

Alfa de Kuder-Richardson	Número de elementos
0.803	14

Mediante consistencia interna se determinó la confiabilidad del instrumento para medir el trabajo en equipo, donde según Kuder Richardson, utilizado para medir la validez de instrumento con respuestas dicotómicas, el alfa es igual a 0.803, la cual supera el 0.70, indicando que el instrumento es considerado apto para ser aplicado en el contexto de estudio.

Tabla 9.

Consistencia interna del instrumento Productividad laboral

Alfa de Kuder-Richardson	Número de elementos
0.788	15

Mediante consistencia interna se determinó la confiabilidad del instrumento para medir la productividad, donde según Kuder Richardson, utilizado para medir la validez de instrumento con respuestas dicotómicas, el alfa es igual a 0.788, la cual supera el 0.70, indicando que el instrumento es considerado apto para ser aplicado en el contexto de estudio.

Anexo 8. Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Objetivo: Identificar el nivel de trabajo en equipo de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) No y 2) Si.

N.	Items	No (1)	Si (2)
Coordinación			
1	¿Considera usted que la sincronización con sus compañeros permite llevar a cabo los trabajos en equipo?		2
2	¿Cree usted que la cooperación intergrupala ayuda a mejorar los trabajos en equipos?		2
3	¿Considera usted que la cooperación entre pares ayuda a mejor el trabajo en equipo?		2
4	¿Considera usted que la asignación de roles es una estrategia que facilita llevar a cabo el desarrollo de las labores en equipo?		2
5	¿Considera usted que la confianza entre trabajadores ayuda a desarrollar un mejor trabajo en equipo?		2
Comunicación			
6	¿Cree usted que la interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
7	¿Cree usted que el saber escuchar las opiniones de los demás ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
8	¿Cree usted que la asertividad ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
9	¿Considera usted que la retroalimentación es un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo?		2
10	¿Considera que comprender las ideas y políticas de la institución ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
Resolución de problemas			
11	¿Considera que las relaciones interpersonales entre los trabajadores se relacionan con el desarrollo de trabajos en equipo?		2
12	¿Considera que la planificación de las actividades que se dan en la institución tiene relación con el trabajo en equipo?		2
13	¿Considera usted que la toma de decisiones que se da en la institución tiene relación con el trabajo en equipo?		2
14	¿Considera usted que la resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo?		2

Apellidos y nombres del juez validador. Licenciado García Yovera Abraham José

DNI: 80270538

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública

09 de mayo del 2021.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Objetivo: Identificar el nivel de trabajo en equipo de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) No y 2) Si.

N.	Ítems	No (1)	Si (2)
Coordinación			
1	¿Considera usted que la sincronización con sus compañeros permite llevar a cabo los trabajos en equipo?		2
2	¿Cree usted que la cooperación intergrupala ayuda a mejorar los trabajos en equipos?		2
3	¿Considera usted que la cooperación entre pares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
4	¿Considera usted que la asignación de roles es una estrategia que facilita llevar a cabo el desarrollo de las labores en equipo?		2
5	¿Considera usted que la confianza entre trabajadores ayuda a desarrollar un mejor trabajo en equipo?		2
Comunicación			
6	¿Cree usted que la interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
7	¿Cree usted que el saber escuchar las opiniones de los demás ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
8	¿Cree usted que la asertividad ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
9	¿Considera usted que la retroalimentación es un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo?		2
10	¿Considera que comprender las ideas y políticas de la institución ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
Resolución de problemas			
11	¿Considera que las relaciones interpersonales entre los trabajadores se relacionan con el desarrollo de trabajos en equipo?		2
12	¿Considera que la planificación de las actividades que se dan en la institución tiene relación con el trabajo en equipo?		2
13	¿Considera usted que la toma de decisiones que se da en la institución tiene relación con el trabajo en equipo?		2
14	¿Considera usted que la resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo?		2

Apellidos y nombres del juez validador. Lic. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa **DNI:** 45361468

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

09 de mayo del 2021.




Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Objetivo: Identificar el nivel de trabajo en equipo de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) No y 2) Si.

N.	Items	No (1)	Si (2)
Coordinación			
1	¿Considera usted que la sincronización con sus compañeros permite llevar a cabo los trabajos en equipo?		2
2	¿Cree usted que la cooperación intergrupala ayuda a mejorar los trabajos en equipos?		2
3	¿Considera usted que la cooperación entre pares ayuda a mejor el trabajo en equipo?		2
4	¿Considera usted que la asignación de roles es una estrategia que facilita llevar a cabo el desarrollo de las labores en equipo?		2
5	¿Considera usted que la confianza entre trabajadores ayuda a desarrollar un mejor trabajo en equipo?		2
Comunicación			
6	¿Cree usted que la interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
7	¿Cree usted que el saber escuchar las opiniones de los demás ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
8	¿Cree usted que la asertividad ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
9	¿Considera usted que la retroalimentación es un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo?		2
10	¿Considera que comprender las ideas y políticas de la institución ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		2
Resolución de problemas			
11	¿Considera que las relaciones interpersonales entre los trabajadores se relacionan con el desarrollo de trabajos en equipo?		2
12	¿Considera que la planificación de las actividades que se dan en la institución tiene relación con el trabajo en equipo?		2
13	¿Considera usted que la toma de decisiones que se da en la institución tiene relación con el trabajo en equipo?		2
14	¿Considera usted que la resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo?		2

Apellidos y nombres del juez validador. Licenciada Flor Heredia Llatas Flor

DNI: 41365424

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Publica

09 de mayo del 2021.



HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Objetivo: Identificar el nivel de productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) No y 2) Si.

N.	Items	No (1)	Si (2)
Satisfacción laboral			
1	¿Cree usted que la motivación que se brinda en la institución tiene relación con la productividad laboral?		2
2	¿Cree usted que una buena actitud del trabajador está relacionado con la buena productividad laboral?		2
3	¿Cree que el entusiasmo que muestran los trabajadores en la institución favorece la productividad laboral?		2
4	¿Considera que la cultura organizacional de la institucional influye en la productividad laboral de los trabajadores?		2
5	¿Considera que la colaboración entre compañeros de trabajo contribuye en la productividad laboral en la institución?		2
Competencias			
6	¿Cree usted que las cualidades intrínsecas que se manifiestan en los trabajadores tienen relación con el desarrollo de la productividad laboral?		2
7	¿Considera que la personalidad del trabajador tiene relación con la productividad laboral?		2
8	¿Cree usted que el temperamento de los trabajadores se relaciona con la productividad laboral?		2
9	¿Considera que el conocimiento que pueden tener los trabajadores favorece en la productividad laboral?		2
10	¿Considera que la creatividad que posee cada trabajador en un punto fundamental para la productividad laboral en la institución?		2
Manejo de conflictos			
11	¿Cree usted que el liderazgo que se ejerce en la institución es favorable para el desarrollo de una buena productividad laboral?		2
12	¿Cree que la empatía de los trabajadores se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral?		2
13	¿Considera que las relaciones socioafectivas que se muestran en la institución tiene importancia en la productividad laboral?		2
14	¿Considera usted que las estrategias de negociación que se emplean en la institución tiene relevancia en la productividad laboral?		2
15	¿Considera que la persuasión que utilizan los trabajadores de la institución tiene relevancia en la productividad laboral?		2

Apellidos y nombres del juez validador. Licenciada Flor Heredia Llatas Flor **DNI:** 41365424

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública

09 de mayo del 2021.


 HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Objetivo: Identificar el nivel de productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) No y 2) Si.

N.	Ítems	No (1)	Si (2)
Satisfacción laboral			
1	¿Cree usted que la motivación que se brinda en la institución tiene relación con la productividad laboral?		2
2	¿Cree usted que una buena actitud del trabajador está relacionado con la buena productividad laboral?		2
3	¿Cree que el entusiasmo que muestran los trabajadores en la institución favorece la productividad laboral?		2
4	¿Considera que la cultura organizacional de la institucional influye en la productividad laboral de los trabajadores?		2
5	¿Considera que la colaboración entre compañeros de trabajo contribuye en la productividad laboral en la institución?		2
Competencias			
6	¿Cree usted que las cualidades intrínsecas que se manifiestan en los trabajadores tienen relación con el desarrollo de la productividad laboral?		2
7	¿Considera que la personalidad del trabajador tiene relación con la productividad laboral?		2
8	¿Cree usted que el temperamento de los trabajadores se relaciona con la productividad laboral?		2
9	¿Considera que el conocimiento que pueden tener los trabajadores favorece en la productividad laboral?		2
10	¿Considera que la creatividad que posee cada trabajador en un punto fundamental para la productividad laboral en la institución?		2
Manejo de conflictos			
11	¿Cree usted que el liderazgo que se ejerce en la institución es favorable para el desarrollo de una buena productividad laboral?		2
12	¿Cree que la empatía de los trabajadores se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral?		2
13	¿Considera que las relaciones socioafectivas que se muestran en la institución tiene importancia en la productividad laboral?		2
14	¿Considera usted que las estrategias de negociación que se emplean en la institución tiene relevancia en la productividad laboral?		2
15	¿Considera que la persuasión que utilizan los trabajadores de la institución tiene relevancia en la productividad laboral?		2

Apellidos y nombres del juez validador. Lic. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa **DNI:** 45361468

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

09 de mayo del 2021.




Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Objetivo: Identificar el nivel de productividad laboral de los administrativos del área de Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo 2021.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según sea su criterio; 1) No y 2) Si.

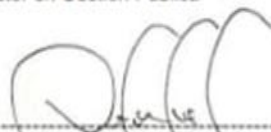
N.	Items	No (1)	Si (2)
Satisfacción laboral			
1	¿Cree usted que la motivación que se brinda en la institución tiene relación con la productividad laboral?		2
2	¿Cree usted que una buena actitud del trabajador está relacionado con la buena productividad laboral?		2
3	¿Cree que el entusiasmo que muestran los trabajadores en la institución favorece la productividad laboral?		2
4	¿Considera que la cultura organizacional de la institucional influye en la productividad laboral de los trabajadores?		2
5	¿Considera que la colaboración entre compañeros de trabajo contribuye en la productividad laboral en la institución?		2
Competencias			
6	¿Cree usted que las cualidades intrínsecas que se manifiestan en los trabajadores tienen relación con el desarrollo de la productividad laboral?		2
7	¿Considera que la personalidad del trabajador tiene relación con la productividad laboral?		2
8	¿Cree usted que el temperamento de los trabajadores se relaciona con la productividad laboral?		2
9	¿Considera que el conocimiento que pueden tener los trabajadores favorece en la productividad laboral?		2
10	¿Considera que la creatividad que posee cada trabajador en un punto fundamental para la productividad laboral en la institución?		2
Manejo de conflictos			
11	¿Cree usted que el liderazgo que se ejerce en la institución es favorable para el desarrollo de una buena productividad laboral?		2
12	¿Cree que la empatía de los trabajadores se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral?		2
13	¿Considera que las relaciones socioafectivas que se muestran en la institución tiene importancia en la productividad laboral?		2
14	¿Considera usted que las estrategias de negociación que se emplean en la institución tiene relevancia en la productividad laboral?		2
15	¿Considera que la persuasión que utilizan los trabajadores de la institución tiene relevancia en la productividad laboral?		2

Apellidos y nombres del juez validador. Licenciado García Yovera Abraham José

DNI: 80270538

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública

09 de mayo del 2021.



Firma del Experto Informante

Anexo 9. Resultados descriptivos

Tabla 10.

Sincronización con sus compañeros permite llevar a cabo los trabajos en equipo

	N	%
No	21	52.5
Si	19	47.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado

En la tabla 10 se evidenció que de los 20 colaboradores que forman el 100%, el 52.5% no percibe sincronización con sus compañeros, siendo este un impedimento para llevar a cabo los trabajos en equipo. El 47.5% considera que existe sincronización con sus compañeros para llevar a cabo los trabajos.

Tabla 11.

Cooperación intergrupala ayuda a mejorar los trabajos en equipos.

	N	%
No	21	52.5
Si	19	47.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado

En la tabla 11 se evidenció que de los 20 colaboradores que forman el 100%, el 52.5% no percibe cooperación integral, siendo este un impedimento para llevar a cabo los trabajos en equipo. El 47.5% considera que existe verdaderamente la cooperación integral ayuda a mejorar los trabajos en equipo en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 12.

Cooperación entre pares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.

	n	%
No	20	50.0
Si	20	50.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado.

En la tabla 12 se evidenció que de los 20 colaboradores que forman el 100%, el 50% no percibe que la cooperación entre pares ayude a mejorar el trabajo en equipo, mientras que el 50% considera que verdaderamente la cooperación entre pares ayuda a mejorar los trabajos en equipo en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 13.

La asignación de roles es una estrategia que facilita llevar a cabo el desarrollo de las labores en equipo.

	n	%
No	20	50.0
Si	20	50.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado.

En la tabla 13 se evidenció al 50% percibir que la asignación de roles es una estrategia que no facilita llevar a cabo el desarrollo de labores en equipo, mientras que el 50% considera que verdaderamente la asignación de roles es una estrategia que facilita llevar a cabo el desarrollo de labores en equipo, dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 14.

La confianza entre trabajadores ayuda a desarrollar un mejor trabajo en equipo.

	n	%
No	21	52.5
Si	19	47.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado

En la tabla 14 se evidenció al 52.5% percibir que la confianza entre trabajadores ayuda a desarrollar mejor trabajo en equipo, mientras que el otro 47.5% no considera que la confianza llegue a desarrollar mejor trabajo en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 15.

La interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo.

	N	%
No	24	60.0
Si	16	40.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado

En la tabla 15 se evidenció al 60% percibir que la interacción entre compañeros de trabajo no ayuda a mejorar el trabajo en equipo, mientras que el 40% percibe lo contrario, es decir la interacción entre compañeros permite mejorar el trabajo en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 16.

Saber escuchar las opiniones de los demás ayuda a mejorar el trabajo en equipo.

	N	%
No	25	62.5
Si	15	37.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado.

En la tabla 16 se evidenció al 62.5% percibir que saber escuchar las opiniones de los demás permite mejorar el trabajo en equipo, mientras que el 37.5% percibe lo contrario, es decir saber escuchar las opiniones de los demás permite mejorar el trabajo en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 17.

El asertividad ayuda a mejorar el trabajo en equipo.

	N	%
No	20	50.0
Si	20	50.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado

En la tabla 17 se evidenció al 50% percibir que el asertividad no ayuda a mejorar el trabajo en equipo, mientras que el 50% percibe lo contrario, es decir, el asertividad ayuda a mejorar el trabajo en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 18.

La retroalimentación es un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo.

	N	%
No	22	55.0
Si	18	45.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado

En la tabla 18 se evidenció al 55% percibir que la retroalimentación no es un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo, mientras que el 45% percibe lo contrario, es decir, la retroalimentación es un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 19.

Comprender las ideas y políticas de la institución ayuda a mejorar el trabajo en equipo.

	N	%
No	20	50.0
Si	20	50.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado.

En la tabla 19 se evidenció al 50% percibir que comprender las ideas y políticas de la institución no ayuda a mejorar el trabajo en equipo, mientras que el 50% percibe lo contrario, es decir, comprender las ideas y políticas de la institución ayuda a mejorar el trabajo en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 20.

Las relaciones interpersonales entre los trabajadores se relacionan con el desarrollo de trabajos en equipo.

	N	%
No	24	60.0
Si	16	40.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado

En la tabla 20 se evidenció al 60% percibir que las relaciones interpersonales entre los trabajadores no se relacionan con el desarrollo de trabajo en equipo, mientras que el 40% percibe lo contrario, es decir, las relaciones interpersonales entre los trabajadores se relacionan con el desarrollo de trabajo en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 21.

La planificación de las actividades que se dan en la institución tiene relación con el trabajo en equipo.

	N	%
No	23	57.5
Si	17	42.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado

En la tabla y figura 21 se evidenció al 57.5% percibir que la planificación de las actividades que se dan en la institución no tiene relación con el trabajo en equipo, mientras que el 50% percibe lo contrario, es decir, la planificación de las actividades que se dan en la institución tiene relación con el trabajo en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 22.

La toma de decisiones que se da en la institución tiene relación con el trabajo en equipo.

	N	%
No	20	50
Si	20	50
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado

En la tabla 22 se evidenció al 50% percibir que la toma de decisiones que se da en la institución no tiene relación con el trabajo en equipo, mientras que el 50% percibe lo contrario, es decir, toma de decisiones que se da en la institución tiene relación con el trabajo en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 23.

La resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo.

	N	%
No	24	60.0
Si	16	40.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de trabajo en equipo aplicado.

En la tabla y figura 23 se evidenció al 60% percibir que la resolución de conflictos no tiene relación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo, mientras que el 40% percibe lo contrario, es decir, resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Chiclayo en el año 2021.

Tabla 24.

La motivación que se brinda en la institución tiene relación con la productividad laboral.

	N	%
No	18	45.0
Si	22	55.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado.

Se observó en la tabla 24, la motivación que se brinda en la institución tiene relación con la productividad laboral, donde se aprecia al 45% de los participantes opino que no tiene relación la motivación con la productividad laboral, el 55% opino que si había relación entre motivación y productividad laboral.

Tabla 25.

Una buena actitud del trabajador está relacionada con la buena productividad laboral.

	N	%
No	14	35.0
Si	26	65.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado.

Se observó en la tabla 25, la buena actitud del trabajador está relacionada con la buena productividad laboral, donde se aprecia al 35% de los participantes opinaron que, no se relaciona la buena actitud con la productividad laboral, el 65% opino que había relación entre una buena actitud y productividad laboral.

Tabla 26.

El entusiasmo que muestran los trabajadores en la institución favorece la productividad laboral.

	N	%
No	16	40
Si	24	60
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado

Se observó en la tabla 26, el entusiasmo que muestran los trabajadores en la institución favorece la productividad laboral, donde se aprecia al 60% de los participantes opinaron que, si se relaciona el entusiasmo de los trabajadores con la productividad laboral, el 40% opino que no había relación entre el entusiasmo de los trabajadores con la productividad laboral.

Tabla 27.

La cultura organizacional de la institucional influye en la productividad laboral de los trabajadores.

	N	%
No	20	50.0
Si	20	50.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado

Se observó en la tabla 19, la cultura organizacional de la institucional influye en la productividad laboral de los trabajadores, donde se aprecia al 50% de los participantes opinaron que, no influye la cultura organizacional de la institucional en la productividad laboral, el 50% opino que si influía la cultura organizacional en la productividad laboral de los trabajadores.

Tabla 28.

La colaboración entre compañeros de trabajo contribuye en la productividad laboral en la institución.

	N	%
No	12	30.0
Si	28	70.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado.

Se observó en la tabla 28, la colaboración entre compañeros de trabajo contribuye en la productividad laboral en la institución, donde se aprecia al 70% de los participantes opinaron que, si se contribuye la colaboración entre compañeros para la productividad laboral, el 30% opino que no influye la colaboración entre compañeros con la productividad laboral.

Tabla 29.

La personalidad del trabajador tiene relación con la productividad laboral.

	N	%
No	11	27.5
Si	29	72.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado.

Se observó en la tabla y figura 29, la personalidad del trabajador tiene relación con la productividad laboral, donde se aprecia al 72.5% de los participantes opinaron que, si se relaciona la responsabilidad del trabajador con la productividad laboral, el 27.5% opino que no hay relación entre la responsabilidad de los trabajadores con la productividad laboral.

Tabla 30.

El temperamento de los trabajadores se relaciona con la productividad laboral.

	n	%
No	20	50.0
Si	20	50.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado

Se observó en la tabla 30, el temperamento de los trabajadores se relaciona con la productividad laboral, donde se aprecia al 50% de los participantes opinaron que, si se relaciona el temperamento de los trabajadores con la productividad laboral, el 50% opino que no hay relación entre el temperamento de los trabajadores con la productividad laboral.

Tabla 31.

El conocimiento que pueden tener los trabajadores favorece en la productividad laboral.

	N	%
No	16	40.0
Si	24	60.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado

Se observó en la tabla 31, el conocimiento que pueden tener los trabajadores favorece en la productividad laboral, donde se aprecia al 60% de los participantes opinaron que, si favorece el conocimiento que puede tener el trabajador a la productividad laboral, el 40% opino que no se favorece r el conocimiento que puede tener el trabajador a la productividad laboral.

Tabla 32.

La persuasión que utilizan los trabajadores de la institución tiene relevancia en la productividad laboral.

	N	%
No	10	25.0
Si	30	75.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado

Se observó en la tabla y figura 32, que el 72.5% de los colaboradores de la de la dirección ejecutiva de salud ambiental, percibieron que la persuasión que utilizan los trabajadores de la institución no tiene relevancia en la productividad laboral, mientras que el 27.5% percibió que la persuasión si tiene relevancia en la productividad laboral.

Tabla 33.

Las cualidades intrínsecas que se manifiestan en los trabajadores tienen relación con el desarrollo de la productividad laboral.

	n	%
No	13	32.5
Si	27	67.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado.

Se observó en la tabla 33, que el 67.5% de los colaboradores de la dirección ejecutiva de salud ambiental, percibieron que las cualidades intrínsecas que se manifiestan en los trabajadores tienen relación con el desarrollo de la productividad laboral, mientras que el 32.5% percibió que las cualidades intrínsecas que se manifiestan en los trabajadores no tienen relación con el desarrollo de la productividad laboral.

Tabla 34.

La creatividad que posee cada trabajador en un punto fundamental para la productividad laboral en la institución.

	n	%
No	16	40.0
Si	24	60.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado

Se observó en la tabla y figura 34, que el 60% de los colaboradores de la dirección ejecutiva de salud ambiental, percibieron que la creatividad que posee cada trabajador en un punto fundamental para la productividad laboral en la institución, mientras que el 40% percibió que la creatividad que posee cada trabajador no es un punto fundamental para la productividad laboral en la institución.

Tabla 35.

El liderazgo que se ejerce en la institución es favorable para el desarrollo de una buena productividad laboral.

	n	%
No	16	40.0
Si	24	60.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado

Se observó en la tabla y figura 35, que el 60% de los colaboradores de la dirección ejecutiva de salud ambiental, percibieron que el liderazgo que se ejerce en la institución es favorable para el desarrollo de una buena productividad laboral, mientras que el 40% percibió que el liderazgo que se ejerce en la institución no es favorable para el desarrollo de una buena productividad laboral.

Tabla 36.

La empatía de los trabajadores se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral.

	n	%
No	11	27.5
Si	29	72.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado.

Se observó en la tabla 36, que el 72.5% de los colaboradores de la dirección ejecutiva de salud ambiental, percibieron que la empatía de los trabajadores se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral, mientras que el 27.5% percibió que la empatía de los trabajadores no se relaciona con el desarrollo de la productividad laboral.

Tabla 37.

Las relaciones socioafectivas que se muestran en la institución tienen importancia en la productividad laboral.

	n	%
No	19	47.5
Si	21	52.5
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado.

Se observó en la tabla 37, que el 52.5% de los colaboradores de la dirección ejecutiva de salud ambiental, percibieron que las relaciones socioafectivas que se muestran en la institución tienen importancia en la productividad laboral, mientras que el 47.5% percibió que las relaciones socioafectivas que se muestran en la institución no tienen importancia en la productividad laboral.

Tabla 38.

Las estrategias de negociación que se emplean en la institución tienen relevancia en la productividad laboral.

	n	%
No	12	30.0
Si	28	70.0
Total	40	100.0

Nota. Cuestionario de productividad laboral aplicado

Se observó en la tabla 38, que el 70% de los colaboradores de la dirección ejecutiva de salud ambiental, percibieron que las estrategias de negociación que se emplean en la institución tienen relevancia en la productividad laboral, mientras que el 30% percibió que las estrategias de negociación que se emplean en la institución tienen relevancia en la productividad laboral.

Prueba de normalidad y criterios de rho de Spearman

Tabla 39.

Pruebas de normalidad para trabajo en equipo y la productividad laboral

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Trabajo en equipo	.975	40	.507
Dimensión satisfacción	.897	40	.002
Dimensión competencias laborales	.935	40	.023
Dimensión manejo de conflictos	.888	40	.001
Productividad laboral	.949	40	.073

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

La tabla, evidenció, la prueba de normalidad mediante Shapiro Wilk quien obtuvo valores para las variables generales mayores al 5%, por lo que la prueba adecuada para buscar determinar la relación será el r de Pearson; mientras que las dimensiones de la productividad laboral, arrojaron significancias menores al 0.05, por lo que, para la relación, se tendrá que trabajar con la rho de Spearman.

Criterios de Relación

Tabla 40

Criterios de relación entre variables

Rangos	Criterios
$r = 1$	Relación positiva perfecta
$0.9 \leq r < 1$	Relación positiva muy alta
$0.7 \leq r < 0.9$	Relación positiva alta
$0.4 \leq r < 0.7$	Relación positiva moderada
$0.2 \leq r < 0.4$	Relación positiva baja y débil
$r = 0$	No hay relación

Anexo 10. Constancia de aceptación de aplicación de instrumentos



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 400 SALUD LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD



Firmado digitalmente por RIVAS GUEVARA JUAN ALIPIO FIR 40745355
hard
Unidad: GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Cargo: GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 01/06/2021 - 11:55:35

Id seguridad: 5270157

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Chiclayo 1 junio 2021

OFICIO N° 001461-2021-GR.LAMB/GERESA-L [3867764 - 0]

YESSENIA TINAJEROS MARTINEZ
EGRESADA DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA - UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO: .AUTORIZACION DE EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

REFERENCIA: SOLICITUD S/N. 3861158-0

Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede la autorización para realizar el proyecto de investigación denominado “**TRABAJO EN EQUIPO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DEL AREA DE DIRECCION EJECUTIVA DE SALUD AMBIENTAL. CHICLAYO 2021**”. Cuya fecha de inicio es del **07/06/2021 al 25/06/2021** del presente año.

Por lo expuesto se **AUTORIZA** a la **DIRECCION EJECUTIVA DE SALUD AMBINETAL**, brindarle las facilidades para proyecto de investigación. Debiendo usted contar con su equipo de protección personal, que se viene exigiendo por motivo de la pandemia COVID19.

El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente.

Firmado digitalmente
JUAN ALIPIO RIVAS GUEVARA
GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 01/06/2021 - 11:55:35

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- OFICINA DE RECURSOS HUMANO
JOSE HECTOR LLUEN CUMPA
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
2021-06-01 10:32:10-05