



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El team building y su relación en la eficiencia laboral en los
colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé
Perú.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Canchihuaman Guere, Luis Miguel (ORCID 0000-0003-0372-0559)

Br. Medrano Arroyo, Gabriel Franco (ORCID 0000-0002-8701-5074)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis es para mis padres y hermanos, por haber estado constantemente brindándome su apoyo ante todas las adversidades acontecidas.

Luis

Esta tesis está dedicado a mis difuntos padres, quienes desde el infinito verán que su esfuerzo tuvo éxito; a mis hijas por su confianza depositada en mí para lograr mis objetivos propuestos y a mi esposa por su apoyo incondicional a lo largo de este logro que es suyo también.

Gabriel

Agradecimiento

Agradecer a Dios, que nos dio la constancia necesaria para concluir esta tesis.

Agradecemos de manera especial a quienes fueron participes en nuestra formación profesional.

A nuestro asesor de Tesis Dr. Godofredo Pastor Illa Sihuincha por cada uno de los consejos y conocimientos brindados.

No se puede dejar de mencionar a Nestlé Perú S.A. por facilitarnos sus instalaciones para realizar la investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.	i
Dedicatoria.	ii
Agradecimiento.	iii
Índice de contenidos.	iv
Índice de tablas.	v
Índice de gráficos y figuras.	vi
Resumen.	vii
Abstract.	viii
I. Introducción.	1
II. Marco Teórico.	8
III. Metodología.	21
3.1 Tipo y diseño de investigación.	22
3.2 Variables y operacionalización.	22
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	24
3.5 Procedimientos.	25
3.6 Método de análisis de datos.	25
3.7 Aspectos éticos.	26
IV. Resultados.	27
V. Discusión.	51
VI. Conclusiones.	62
VII. Recomendaciones.	67
REFERENCIAS.	73
ANEXOS.	81

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Frecuencias de la variable team building. 28
Tabla 2	Frecuencias de la dimensión Condiciones propicias 29
Tabla 3	Frecuencias de la dimensión Formación de equipos. 30
Tabla 4	Frecuencias de la dimensión Establecer y aclarar objetivos. 31
Tabla 5	Frecuencias de la dimensión Buenos procedimientos de trabajo. 32
Tabla 6	Frecuencias de la dimensión Compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales 33
Tabla 7	Frecuencias de la dimensión Comunicación, manejo de conflictos 34
Tabla 8	Frecuencias de la variable Eficiencia laboral 35
Tabla 9	Cruce de las variables Team building y eficiencia laboral. 36
Tabla 10	Cruzada entre la dimensión Condiciones propicias y la variable eficiencia laboral. 37
Tabla 11	Cruzada entre la dimensión Formación de equipos y la variable eficiencia laboral. 38
Tabla 12	Cruzada entre la dimensión Establecer y aclarar objetivos y la variable eficiencia laboral. 39
Tabla 13	Cruzada entre la dimensión Buenos procedimientos de trabajo y la variable eficiencia laboral. 40
Tabla 14	Cruzada entre la dimensión Compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la variable eficiencia laboral. 41
Tabla 15	Cruzada entre la dimensión Comunicación, manejo de conflictos y la variable eficiencia laboral. 42
Tabla 16	Pruebas de normalidad 43
Tabla 17	Prueba de hipótesis general. 44
Tabla 18	Prueba de hipótesis específica 1 45
Tabla 19	Prueba de hipótesis específica 2 46
Tabla 20	Prueba de hipótesis específica 3 47
Tabla 21	Prueba de hipótesis específica 4 48
Tabla 22	Prueba de hipótesis específica 5 49
Tabla 23	Prueba de hipótesis específica 6 50

Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Figura 1	Histograma de frecuencias de la variable de team building.	28
Figura 2	Histograma de frecuencias de la dimensión Condiciones propicias.	29
Figura 3	Histograma de frecuencias de la dimensión Formaciones de equipos.	30
Figura 4	Histograma de frecuencias de la dimensión establecer y aclarar objetivo	31
Figura 5	Histograma de frecuencias de la dimensión buenos procedimientos de trabajo.	32
Figura 6	Histograma de frecuencias de la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales.	33
Figura 7	Histograma de frecuencias de la dimensión comunicación, manejo de conflictos.	34
Figura 8	Histograma de frecuencias de la variable Eficiencia laboral	35
Figura 9	Histograma del cruce de variables Team building y Eficiencia laboral	36
Figura 10	Histograma del cruce de dimensión Condiciones propicias y la variable Eficiencia laboral.	37
Figura 11	Histograma del cruce de dimensión Formación de equipos y la variable Eficiencia laboral	38
Figura 12	Histograma del cruce de dimensión Establecer y aclarar objetivo y la variable Eficiencia laboral	39
Figura 13	Histograma del cruce de dimensión Buenos procedimientos de trabajo y la variable Eficiencia laboral	40
Figura 14	Histograma del cruce de dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales. y la variable Eficiencia laboral	41
Figura 15	Histograma del cruce de dimensión comunicación, manejo de conflictos. y la variable Eficiencia laboral	42

Resumen

Esta tesis tiene como propósito esencial describir en conocer y analizar la relación entre el team building y la eficiencia laboral en el área de productos terminados de Nestlé Perú, para sustentar esta tesis se recurrió a las teorías de Gutiérrez (2015), sobre la definición conceptual de la variable team building; también se incluyó la teoría de Wehrich, Cannice y Koontz (2018), para definir la variable eficiencia. El método de investigación aplicado al trabajo es de tipo aplicado y de diseño no experimental, transversal, correlacional. La población estuvo constituida por 54 trabajadores operarios de apiladores y montacargas retractiles, pertenecientes a la planilla de la empresa estudiada, se aplicó como método de recolección de datos la encuesta y como instrumento los cuestionarios, La muestra fue de tipo censal para lo cual se diseñaron dos cuestionarios de 30 preguntas cada uno de las variables de estudio, el Alpha de Cronbach para el cuestionario sobre la variable team building fue de 0,957 y para la variable eficiencia laboral fue de 0,940. Los resultados estadísticos se obtuvieron a través de la prueba de correlación bilateral con el estadígrafo Rho de Spearman. Para la primera hipótesis general, el resultado del coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,776 y un sig. (Bilateral) =0,000; rechazando la hipótesis nula y aceptando la relación entre las variables team building y eficiencia, Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre el team building y la eficiencia laboral.

Palabras Clave: Team building, eficiencia laboral, equipos.

Abstract

The purpose of this thesis is to describe and understand the relationship between team building and labor efficiency in the finished products area of Nestlé Peru, to support the research work, the theories of Gutiérrez (2015) were used, on the conceptual definition of the team building variable; Wehrich, Cannice and Koontz (2018) theory was also included, to define variable efficiency. The research method applied to the work is of an applied type and has a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population consisted of 54 operative workers of stackers and retractable assemblies, belonging to the payroll of the company studied, the questionnaires, the sample of the census type, were applied as a method of collecting data from the survey. designed two questionnaires of 30 questions each of the study variables, Cronbach's Alpha for the questionnaire on the team building variable was 0.957 and for the variable work efficiency was 0.940. Statistical results were obtained through the bilateral correlation test with Spearman's Rho statistic. For the first general hypothesis, the result of the correlation coefficient had a value of 0.776 and a sig. (Bilateral) = 0.000; rejecting the null hypothesis and accepting the relationship between the variables team building and efficiency. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between team building and work efficiency.

Keywords: Team building, work efficiency, teams.

I. INTRODUCCIÓN

Las nuevas directrices laborales actuales y la necesidad de minimizar gastos obligan a las empresas a investigar cómo hacer más productiva sus operaciones es por eso la necesidad de la aplicación del Team building como una forma de trabajo común, por eso

nos indicó que los grupos son personas que buscan agruparse para satisfacer sus necesidades y conseguir objetivos, pero muchas veces no se lleva a cabo una interacción adecuada entre las personas que lo integran, ocasionando conflictos y relaciones que terminan debilitando el objetivo, pero nosotros necesitamos un equipo que sea dinámico e independiente. Por eso Dueñas (2018), nos evidenció que un equipo de alto desempeño está enfocado a lograr una buena productividad y obtener resultados excelentes. También Escobar y Anwandter (2015), consideraron que un equipo puede tener o no en sus filas trabajadores de alto rendimiento, pero esto no nos puede llevar a decir que son más importantes que el resto del equipo, ya que el colectivo siempre es vital en la adquisición de objetivos tanto a mediano y largo plazo.

En el contexto internacional, Robbins, Coulter y Decenzo (2017), indicaron que los miembros de un equipo trabajan esforzadamente para alcanzar una meta específica pero a su vez se tiene que tener una sinergia positiva y un ejemplo es la empresa Google ya que necesito más de dos años de trabajo para investigar las formas de trabajo de equipo en más de 180 equipos, es así que descubrieron que para tener una mayor eficiencia y productividad el kid del asunto era la interacción entre sus miembros del equipo y no en los elementos que lo formaban, Robbins, Coulter, Martocchio y Long (2018) hacen referencia al equipo que comparten ideas u ofrecen mejoras en los procesos para su mejora continua, lo mismo se aplica en Cirque du Soleil el cual es un espectáculo que recorre todo el planeta con un público de más de noventa millones, la base de su éxito es un equipo de actores deportistas los cuales encajan uno a uno en un engranaje sostenido por una comunicación perfecta y responsable, además se necesita una acertada elección de la modalidad, del apoyo y la planificación de los responsables de la operación para superar nuevos contextos laborales Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2015).

En el contexto nacional, Salinas, manzano, Alonso, y Gándara (2018), resaltan un factor del team building, el liderazgo que identifica nuevos talentos y los guía hacia del cumplimiento de objetivos creando un clima propicio para el trabajo en equipo, un ejemplo de lo escrito es la empresa Scharff Logística Integrada S.A. la cual era una empresa aduanera pero con la llegada de su gerente de 25 años trajo nuevas ideas, ideas que chocaron con el tradicionalismo familiar pero que ahora con sus 700 integrantes comprometidos con la organización han conseguido clientes como Banco de Crédito del Perú, Repsol, Entel y Saga Falabella los cuales están satisfechos con el almacenaje de sus existencias y la distribución de las mismas. como indicó Shapiro (2020), para que el team building sea exitoso tienes que gestionar a los trabajadores con una disciplina igual a la que gestionas el trabajo, ya que solo así trabajaran de forma armoniosa y resolverán los problemas como equipo, un claro ejemplo es la empresa de cueros Renzo Costa la cual está formada en un inicio por una treintena de trabajadores sordos, los cuales se compenetraron y superaron sus obstáculos para ser el cimiento de la empresa que es un reflejo de calidad de un producto hecho a mano. Por lo tanto, si cada persona que administra sabe que él o ella es realmente importante para usted, usted aumenta drásticamente su compromiso y la probabilidad de retenerlos. Sternberg y Turnage (2017).

En el contexto local el centro de distribución de Nestlé Perú está ubicado en Ate, es el principal abastecedor de diversos productos alimenticios de alta calidad a nivel nacional hacia todo el Perú, este centro de distribución cuenta con dos áreas de flujo continuo como es la recepción de productos terminados y el despacho de productos terminados, motivo por el cual necesitan que sus recursos operativos sean aprovechados al máximo pero en la interna el equipo de trabajo no se encuentran compenetrado el uno al otro y se percibe desde afuera que un área es independiente de la otra resultando así que prácticamente sean vistos como negocios diferentes menguando de esta manera su productividad, asimismo se tiene una falta de control de los indicadores de gestión, aunados a la falta de mantenimiento de los equipos retractiles, generando al final una baja eficiencia en las operaciones diarias es por ese motivo que se necesita una correcta aplicación de team building para generar un equipo comprometido con la organización y compenetrado para cumplir los objetivos propuestos por la empresa (Anexo 7).

Es por eso que la investigación a realizar nos va a ayudar a determinar si la aplicación de un correcto team building va a impactar en la eficiencia laboral en los trabajadores, esta debe de realizarse con la mayor objetividad del caso para así establecer los procesos y dinámicas que se aplicarían los cuales servirán para automatizar procesos que son repetitivos y causan complacencia e inactividad por lo reiterativo de su uso, es mejor dinamizarlas y reducir tiempos muertos, estos procesos ayudaran a optimizar los indicadores de gestión y también los controles de mantenimiento de los equipos retractiles con esto se podrá brindar más tiempo para actividades de comunicación y capacitación que a la vez generaran una mejor visión de la vida profesional de cada trabajador logrando así formar líderes que ayudaran a ser un ejemplo en cada equipo de trabajo irradiando logros y profesionalismo.

Proseguimos con la Justificación de nuestra tesis, Hernández, Fernández y Baptista (2014), indicaron lo vital que es la investigación siempre y cuando se evidencien las razones que prueben su importancia (p. 40).

La *justificación teórica* tiene como finalidad proporcionar más conocimiento sobre el team building, encontraremos términos actuales basados en el trabajo en equipo en cual se basa en la identidad, comunicación, ejecución y regulación las cuales deben de estar presentes en todos los integrantes de dicha organización y la eficiencia laboral el cual se rige en el rendimiento de dichos colaboradores, esto debido a que en la actualidad si no se tiene un efectivo equipo de trabajo no se llegan a materializar los objetivos organizacionales y por ende la organización no será rentable.

La *justificación metodológica*, la investigación realizada servirá como antecedente para organizaciones, entidades, investigadores y público en general, que se sientan relacionadas con la problemática, al final encontraran alternativas o recomendaciones para aplicar un correcto team building y si la eficiencia guarda relación con ella, también se puede utilizar el antecedente para posteriores experimentos sobre el caso o afines.

La *justificación práctica* se realizó este trabajo porque se necesitó la urgencia de mejorar la eficiencia en los colaboradores del almacén de productos terminados, con la ayuda del conocimiento acerca del team building se espera lograr un buen rendimiento en la eficiencia laboral. La mayor parte de información recolectada de

esta investigación se encuentra en la misma organización, por lo cual es más sencillo obtenerlo.

La *justificación social* recae sobre establecer si esta dualidad de condiciones son el eje de creación de mejoras en los equipos de trabajo estableciendo relaciones comunes de trabajo; para eso se buscó información sobre team building, para mencionar observaciones o recomendaciones que ayuden a optimizar el desarrollo tanto en lo social y económico; para el mismo se elaborara un estudio del aspecto humano quiere decir que los colaboradores estén comprometidos con la compañía asimismo el objetivo común será ser rentables para así continuar un plan de mejora continua en el negocio.

En base a lo mencionado anteriormente el problema definido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), donde el planteamiento del problema debe incluir objetivos, justificación, viabilidad y prueba de las deficiencias en la noción del problema (p.41).

Por lo tanto, el problema general será ¿Existe relación entre el team building y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?

Los problemas específicos: a). ¿Existe una relación entre las condiciones propicias y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?, b). ¿Existe una relación entre la formación de los equipos y la eficiencia laboral de los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?, c). ¿Existe una relación entre el establecer y aclarar objetivos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?, d). ¿Existe una relación entre los buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?, e). ¿Existe una relación entre la compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la eficiencia laboral de los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?, f). ¿Existe una relación entre la comunicación, manejo de conflictos y la eficiencia laboral de los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?

A continuación, describiremos los objetivos: Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indicaron que se debe de especificar lo que se quiere obtener como resultado de la investigación y deben de mostrarse con claridad (p.43).

El objetivo general será evidenciar la relación existente del Team Building y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Los objetivos específicos serán: a). Identificar la relación que existe entre las condiciones propicias y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, b). Identificar la relación que existe entre la formación de equipos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, c). Identificar la relación que existe entre establecer y aclarar objetivos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, d). Identificar la relación que existe entre los buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, e). Identificar la relación que existe entre el compromiso, participación y buenas relaciones y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, f). Identificar la relación que existe entre la comunicación, manejo de conflictos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Al final juegan un rol importante las hipótesis, donde Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indicaron que las hipótesis son las explicaciones dadas de la inquietud investigada y determinan la ruta a seguir en la investigación (p.124). Es así que demostraremos si es válida nuestra suposición.

La hipótesis general será: Existe relación entre el team building y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Las hipótesis específicas serán: a). Existe relación entre las condiciones propicias y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, b). Existe relación entre la formación de equipos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, c). Existe relación entre el establecer y aclarar objetivos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, d). Existe relación entre los buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, e). Existe relación entre la compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de

Nestlé Perú, f). Existe relación entre la comunicación, manejo de conflictos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

II. MARCO TEORICO

Una vez desarrollada la problemática, se analiza los antecedentes de la investigación, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), afirman que se debe de analizar de manera ordenada los antecedentes, investigaciones previas y teorías que se consideren válidas y que sirvan para orientar la investigación a realizar (p.28). Por eso primero se analizarán los antecedentes internacionales y luego los nacionales.

En el ámbito internacional, Yuqiao, Chenyang y Yuhua (2017) en su tesis titulada *El team building apoya la creación de equipos de alto rendimiento*, por el título de Master en Gestión, Universidad de Lund Suecia. La investigación tuvo como fin descubrir si las actividades del team building afectan positivamente el rendimiento del equipo, se utilizó para la variable team Building la definición de Scarnati (2001), donde lo definió como un proceso solidario que permite lograr resultados óptimos; asimismo para la variable alto rendimiento nos indicó Arrey (2014), donde lo definió como el resultado de una sinergia de fuerzas que consiguen una realización de tareas grupales o también personales. El método de investigación fue cuantitativo y la investigación tuvo un enfoque deductivo, la población consta de 215 estudiantes chinos y suecos y se aplicó un cuestionario el cual fue llevado con un enfoque de muestreo de bola de nieve, se utilizó el estadígrafo de Pearson donde existe la correlación de $r = 0.521$ y un Sig. Bilateral de $p = 0,000 < 0,05$ determinándose que hay una relación positiva general entre las variables investigadas. Esta investigación tuvo como aporte demostrar que si aplicamos un correcto team building lograremos generar un equipo de alto desempeño por lo tanto este será un equipo de calidad y logrará eficientemente las tareas u objetivos propuestos por la empresa.

Rivera (2016), en su trabajo titulado *El trabajo en equipo y su incidencia en el Clima Organizacional en los colaboradores del ministerio de trabajo y servicio público del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua*, para obtener el título profesional de Psicólogo Industrial, de universidad de Ambato Ecuador, el objetivo general fue establecer si el team building incide en el clima organizacional en los colaboradores, para la variable team building se trabajó la teoría de Newstrom (2007), donde definió que el team building son las acciones realizadas por un conjunto de personas con metas en común; asimismo para la variable clima organizacional nos indicaron González y Olivares (2006), que es el ambiente en el

cual los seres humanos desarrollan actividades diarias, aunadas al trato que un superior podría tener con sus relegados. El estudio fue exploratoria, descriptiva correlacional. Realizada a 110 personas y se utilizó una encuesta de 36 preguntas, asimismo se usó el estadígrafo de Chi Cuadrado con un valor de 53.1401 por encima del valor del cuadro de frecuencias de 12,59 con 6 g.l. y un nivel de 0,05, encontrándose así que esta se está alejada de la zona de aceptación, debido a esto se rechaza la hipótesis nula determinando que el team building si incide en el clima organizacional en los colaboradores. El aporte de esta investigación es la importancia que se obtiene por realizar un buen team building en el equipo de trabajo y es ahí donde juega un rol importante la jefatura donde esta brindara un liderazgo equitativo entre los integrantes de equipo asimismo la comunicación deberá ser horizontal para obtener un excelente clima laboral y ser considerados como un great place to work, que beneficiaría a la organización para captar nuevos valores.

Paz (2016) en su trabajo llamado *El Trabajo en Equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción Económica Conquito*, de la ciudad de Quito, para sustentar el título de Psicóloga Industrial, de la universidad Central del Ecuador, la hipótesis general fue demostrar si el team building afecta en línea directa al desempeño de los trabajadores de la agencia económica Conquito, para el team building se utilizó la teoría de Del Pino (2012), donde indicó que el conjunto de trabajadores lo conforma una agrupación de integrantes con capacidades, conocimientos y habilidades concretas donde todas estas se unen dando así un final que es obtener el logro de objetivos, utilizando procedimientos y estrategias para conseguir el objetivo deseado, asimismo para la variable desempeño laboral Monakos (2015), nos indicó que es la capacidad de un individuo para generar, hacer o producir su labor en menos tiempo, con poca dificultad y de una calidad superior generando un mayor desenvolvimiento y un óptimo resultado, la investigación fue descriptiva correlacional, no experimental, método estadístico inductivo y deductivo. La muestra es de 65 trabajadores y se concluye que después de aplicar los cuestionarios, se utilizó el estadígrafo del Chi-Cuadrado, se tiene un valor de 4.48, el cual está entre el -12.6 y 12.6 de la tabla de frecuencias, con 6 g. l. y un nivel de 0,05, rechazando entonces la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y queda determinado que el team building afecta en

forma directa el desempeño de los trabajadores de la agencia. Este trabajo nos evidencio que si las organizaciones no evalúan el trabajo en equipo de manera íntegra y objetiva las empresas pueden presentar inconvenientes en sus líneas de trabajo tales como la falta de comunicación entre su trabajadores, falta de compromiso y baja eficiencia laboral es por eso que si los procesos están bien alineados y son claros para todo el equipo conseguiremos obtener mayor productividad lo va a derivar en que los recursos materiales y humanos serán más efectivos al momento de cumplir objetivos.

Para los antecedentes nacionales Almanza (2019) en su tesis titulada *Modelo de team building para mejorar el trabajo en equipo en las municipalidades distritales de la provincia de Tacna, año 2015*, para alcanzar el título de Doctor en Administración, de la universidad Jorge Basadre de Tacna, el fin del estudio fue establecer o medir la dimensión de influencia del team building direccionada a optimizar la eficiencia del equipo de trabajo en el municipio distrital de Tacna, 2015, la variante team building se trabajó con la doctrina de Carron y Hausenblas (1998), donde definió al team building como procedimientos para generar mayor eficacia en un grupo de personas asimismo satisfacer sus necesidades y aumentar las condiciones de trabajo; asimismo para la variable trabajo en equipo nos indicó Ander & Aguilar (2001), que es un conglomerado de actividades realizadas por un grupo de personas con un objetivo de trabajar ordenadamente y coordinados para culminar una meta o actividad, el trabajo fue de tipo aplicada, 140 personas integraron la población y 73 personas fueron parte de la muestra, se trabajó el cuestionario como instrumento, en la prueba de hipótesis se evidencio que estas variables están relacionadas significativamente, ya que se tiene un coeficiente correlacional de Spearman de $r = 0.992$ y un Sig. Bilateral de $p = 0,000 < 0,05$, determinandose una correlación positiva perfecta dentro de las variables investigadas. Esta investigación tuvo como aporte indicarnos que el team building es un conjunto de técnicas que debidamente coordinadas y desarrolladas en actividades participativas y de integración generaran mayor compromiso en los trabajadores además esta herramienta organizacional es muy fuerte para sostener un equipo de trabajo en una línea de crecimiento constante.

Otro estudio fue realizado por Montano (2018) en su tesis titulada *Trabajo en equipo y desempeño en los colaboradores del área de despacho de concentrados*

de la empresa Cía. Minera Casapalca S.A., Lima – 2017, para optar el título de Licenciado de Administración de Empresas, nos indicó que el fin del estudio fue especificar si el trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores de la Cía. Minera Casapalca S.A. Lima – 2017 tienen una relación directa, para la variable team building se utilizó la teoría de González y Pérez (2011), donde indico que los equipos de trabajo son un conjunto de individuos reunidos donde logran satisfacer sus necesidades lo cual es una particularidad inherente del individuo; asimismo para el desempeño se recurrió a la teoría de Robbins y Judge (2013), donde nos indicó que se refiere a la culminación de lo asignado y con la responsabilidad que contribuye la generación de un servicio, o a la realización de un objetivo asignado, el trabajo fue descriptivo, también fue correlacional y transversal, fueron 50 colaboradores que integraron la población, el instrumento fue la encuesta, se determinó que hay correlación positiva considerable en las variables investigadas sustentadas con Pearson, con un $r = 0.675$ también un Sig. Bilateral de $p = 0,000 < 0,05$. El aporte de esta investigación fue comprender cuán importante es tener un plan de team building para construir equipos compactos y eficientes ya que según lo descrito en el trabajo de investigación se notó una falta de comunicación e interacción con el equipo de trabajo lo cual desencadenó en una amenaza de no cumplimiento de objetivos, la falta de arraigo empresarial es evidente en este tipo de organizaciones lo cual es un motivo para levantar esta problemática y desarrollar un plan de mejora continua cimentada en una aplicación estratégica de team building para desarrollar y potenciar las fortalezas del equipo de trabajo.

Guerrero y Ordaya (2018) en su tesis titulada *Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito de Eleazar Guzmán Barrón, 2018*. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, de la universidad Peruana Unión, el objetivo general fue medir si el trabajo en equipo tiene relación con el desempeño docente, para el trabajo en equipo se trabajó con la teoría de Torres (2011, en Nivin, 2017), el trabajo en equipo es una manera de dirigir a una porción de individuos enfocados en realizar actividades laborales con metas, fines y propósitos comunes, motivados a alcanzar los mejores resultados, asimismo para el desempeño recurrimos a la teoría de Blazquez (2007, en García & Segura 2014) nos indicó que

el desempeño es la planificación, organización, ejecución y control de los procesos utilizados para cumplir con el objetivo eficientemente, la investigación fue no experimental también transversal, fueron 40 colaboradores utilizados en la muestra, se utilizó la encuesta, se determinó la presencia de correlación positiva considerable entre las variantes investigadas sustentadas con un Spearman de $r = 0.496$ asimismo el Sig. Bilateral $p = 0,000 < 0,05$. El aporte de esta investigación es que nos muestra una cualidad del team building que es la diversificación de edades, caracteres, formas de trabajo, etc., para que al final conjugados todos contribuirá a la formación de una cultura de desarrollo e integración del equipo de trabajo.

Asimismo Yumbato (2016) en su tesis titulada *Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal en la UGEL Tingo María, 2016*, para optar el título de Licenciado en Administración, de la universidad Agraria de la Selva, donde el fin principal fue establecer el vínculo entre las variables team building y el desempeño laboral, para el team building se utilizó la teoría de Dubrin (2008), donde indicó que es una reducida porción de integrantes cuyas capacidades se entrelazan entre sí y están dirigidas a un mismo objetivo; asimismo para el desempeño laboral se utilizó la teoría de Robbins y Coulter (2005), donde nos indicó que el desempeño es la culminación final de una actividad y que tiene que ser eficaz y eficiente, la investigación es aplicada y relacional, la muestra es de 58 colaboradores, se trabajó con la encuesta y el cuestionario sirvió como instrumento utilizado, Se determino al final que existe correlación positiva media entre las investigadas, sustentadas según Spearman, donde existía un $r = 0.683$ asimismo un Sig. Bilateral de $p = 0,000 < 0,05$. El aporte de esta investigación es que encontramos que el trabajo en equipo tiene una implicancia directa en el desempeño ya que sirve como un conjunto de procesos que si están bien dirigidos cumplirán un fin que es elevar el desempeño y por ende serán más eficientes las labores realizadas.

Una vez culminado los antecedentes continuamos con las teorías según Hernández, Fernández y Batista (2014), que las doctrinas amplían el saber asimismo debe de estar reforzado con bases prácticas de investigación (p.60). Se comenzó con la teoría del team building para luego proseguir con la de eficiencia.

La investigación utilizo para la variable team building la definición que señala Gutiérrez (2015), donde manifestó son tácticas que buscan incentivar el desarrollo

de determinadas tareas en la organización mediante pequeñas porciones de empleados que interactúan para culminar un objetivo y en donde todos los individuos aportan conocimientos, habilidades que con frecuencia se complementan (p.116). También Priyotomo, Setyowati y Suharnomo (2019), nos indicaron que una buena formación de trabajo en equipo puede generar un equipo coherente también llamado cohesión del equipo (p.56); asimismo Kanika, Garima y Priyanka (2017), nos indicó que los programas de capacitación en las organizaciones desarrollan y mejoran las habilidades relacionadas con el desempeño y ayudan a lograr funciones cruciales, como el mantenimiento, la motivación y la socialización (p.450). A continuación, se tienen estas dimensiones:

Primera Dimensión: *Condiciones propicias*. La jefatura de la empresa debe conocer y dar fe del trabajo en equipo, dado que los mismos tienen que ser lo antes motivadores para el cumplimiento de la mejora continua y la innovación de tal manera que esta sea realizada por los trabajadores, y que los mismos tienen que tener un seguimiento, reunir las condiciones y el apoyo requeridos. (Gutiérrez, 2015, p.116). Indicadores: Se tiene a la *capacitación* factor muy importante para el desarrollo del equipo, *reconocimiento* es una característica que tiene que estar presente en el día a día, no solo en la culminación de un objetivo, *clima laboral* tiene que tener un alcance óptimo y real para que la organización sea cuna de desarrollo de líderes.

Segunda Dimensión: *Formación de equipos*. El primer escalón en la construcción de un equipo es el empoderamiento hacia un colaborador el cual será responsable de alguna tarea (líder o coordinador) (Ídem, 2015, p.116). Indicadores: Se refiere a la *empatía* es una capacidad de los integrantes para ponerse en los zapatos de los demás compañeros, *liderazgo* es el rol que tienen que asumir en su mayoría los integrantes del equipo.

Tercera Dimensión: *Establecer y aclarar objetivos*. Los objetivos de una empresa tienen que ser claros, medibles y alcanzables ya que así el equipo sentirá que la meta es real e importante, por lo tanto, se debe de analizar y hacer de conocimiento al equipo completo (Ídem, 2015, p.117). Indicadores: *Metas* que es la culminación de los objetivos en equipo. *Responsabilidad* uno de los valores que todo equipo debe de cultivar para lograr los objetivos, *cumplimiento* otro valor que está ligado a la culminación de logros o metas.

Cuarta Dimensión: *Buenos procedimientos de trabajo*. El equipo debe tener un estudio de asesores y entrenadores adecuados para trabajar sus reuniones de trabajo y tomar la determinación adecuada al negocio. Asimismo, deben conocer que metodología aplicar ya a la vez que esta sea afín al proyecto, como son los indagación y resolución de problemas. (Ídem, 2015, p.117). Indicadores: *Habilidades* la organización tiene que tener buenos procedimientos de trabajo para explotar las capacidades de los integrantes del equipo.

Quinta Dimensión: *Compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales*. Se busca generar un elevado estándar de cooperación en los integrantes del equipo, asimismo deben tener un elevado arraigo hacia la empresa donde el lugar te brinde la confianza y respeto de tal manera que sea sostenible las relaciones grupales y el beneficio por el equipo. (Ídem, 2015, p.117). Indicadores: *Compromiso* se tiene que generar en la interna del equipo para sentir la organización como propia, *respeto* importante entre los integrantes del equipo y de ellos hacia la organización por último *confianza* para observar y decir las fallas propias y de los demás integrantes del equipo ya que solo así se tendrá un equipo cohesionado y transparente.

Sexta Dimensión: *Manejo de conflictos*. Siempre en un equipo pueden darse conflictos de diversa índole, los mismo que son considerados como rémoras para las tareas además impiden que las reuniones se den con normalidad e, incluso, pueden generar un completo fracaso. (Ídem, 2015, p.117). Indicadores: *Extrovertido* comportamiento vital para unir al equipo amablemente, *participativo* aquí se asienta el dicho uno para todos y todos para uno y la *tolerancia* es la capacidad de los participantes del equipo para entender las diferentes emociones de cada persona.

(Wehrich, Cannice y Koontz, 2018, p.464), nos indicó que los procesos del team building en un grupo de individuos destacan aquellas habilidades o aptitudes extraordinarias ligadas con un motivo común para todos (Ídem, 2016, p.464). También nos indicaron Dyer y Dyer (2020), que un equipo de trabajo identifica los problemas y luego se dedica a la resolución del problema para mejorar su rendimiento (p.130), asimismo Gouri (2018) nos indicó que el trabajo en equipo es el proceso de ayudar a un grupo de trabajo a ser más efectivo para cumplir sus

tareas y satisfacer la necesidad de los miembros del grupo (p.46). Se destaca las siguientes dimensiones:

Primera Dimensión: *Selección*. Los integrantes del equipo tienen que ser seleccionados por sus habilidades, necesarias para la culminación del objetivo (Wehrich, Cannice y Koontz, 2018, p.464). Vale decir que se tiene que formar un equipo determinado para cada parte del objetivo no se puede mezclar a todos ya que todos tienen diferentes capacidades.

Segunda Dimensión: *Habilidades*. Estas deben de ser como las funcionales o técnicas para resolver problemas y tomar decisiones (Ibidem, p.464) Los integrantes más analíticos deben de liderar los equipos para tener claro el horizonte a seguir y así nos centraremos en el objetivo a seguir.

Tercera Dimensión: *Orientación*. Estas deben de regirse por normas de comportamiento, asistencia regular y discusiones con base en hechos (Ibidem, p.465). El respeto debe de primar en los integrantes del equipo ya que con reglas bien definidas evitaremos caer en la complacencia y pecar de confiados.

Cuarta Dimensión: *Metas*. Estas se deben de asignar al inicio de la formación del equipo, para que todos tengan claro que parte del objetivo van a realizar para la consecución de la misma (Ibidem, p.465). Si estas se encuentran bien establecidas no habrá margen de error al momento de aplicar las técnicas para resolver un problema común.

Quinta Dimensión: *Reconocimiento*. Esto es vital para mantener constante la integración del equipo, esto se debe de evidenciar con retroalimentación positiva y su recompensa (Ibidem, p.465). Todo equipo motivado es un equipo que dará más de lo esperado sin necesidad de estar tras de ellos y eso es lo que se quiere llegar que sean autónomos en sus responsabilidades y decisiones.

Chiavenato (2019), manifiesta que el team building o trabajo en equipo es la base de trabajo del líder y por lo tanto este lo lleva al éxito, entonces es así, que tiene que ser construido o reinventado continuamente, eso quiere decir que el líder tiene que ser un líder de equipos (p.86). Eso mismo reafirma Ciasullo, Cosimato, Gaeta y Palumbo (2017), donde nos indicaron que los administradores deben de involucrar y capacitar a los empleados para que seleccionen sus propios equipos ya que esto generara tiempos de culminación de objetivos más rápidos (p.333). asimismo, Aga, Noorderhaven y Vallejo (2016) nos indican que la formación de

equipos mella parcialmente el efecto del liderazgo transformacional en el éxito del proyecto (p.806). Mostrándonos que la generación de equipos dificulta la formación de un Liderazgo transformacional esto debido a la resiliencia por parte de los integrantes del equipo. Se destaca las siguientes dimensiones:

Primera Dimensión: *Formación*. Los integrantes del equipo tienen que definir sus normas básicas para su interrelación de manera saludable (Chiavenato, p.86). Por lo tanto, debe de existir mucha tolerancia y solidaridad en cada uno de ellos integrantes para lograr los objetivos propuestos.

Segunda Dimensión: *Integración de equipos*. Para que no haya disputas o riñas por el poder o de posición en logro de las metas establecidas (Ibidem, p.86). Tiene que haber un sentido común de logro obtenido como equipo y evitar suspicacias por logros personales.

Tercera Dimensión: *Normas*. Los integrantes deben de estar de acuerdo sobre las metas que comparten y estrechar lazos de familiaridad (Ibidem, p.86). Todo equipo tiene que sentirse en la plena confianza de brindar respeto a los demás y eso es conducido por un establecimiento de leyes que compartirán y respetarán en común.

Cuarta Dimensión: *Desempeño*. Los integrantes deben de centrar sus esfuerzos en la culminación de sus objetivos (Ibidem, p.86). Toda energía puesta en marcha a favor del equipo tiene que ser medido de forma equitativa para conservar la integración del equipo.

La investigación utilizo para la variable eficiencia la definición que señala Wehrich, Cannice y Koontz (2018), donde manifestó que la eficiencia es conseguir los objetivos con el menor recurso utilizado (p.15). También Romero y Aristizábal (2015) nos indicaron que la eficiencia contribuye a generar una productividad eficiente. (p.93). Asimismo, Calvo, Pelegrín y Gil (2018), refuerzan lo expuesto ya que indicaron que la eficiencia es la capacidad para el uso racional de los recursos y su optimización para el cumplimiento de metas (p.112). Esta variable tiene cinco dimensiones:

Primera Dimensión: *Planeación*. Se establece el proceso de verificación de los objetivos, necesarios para el cumplirlas, a fin de tomar decisiones, mediante capacitaciones de maneras progresivas como acción o alternativas (Wehrich, Cannice y Koontz, 2018, p.31). Indicadores: *Objetivos y metas* los cuales se tienen

que establecer desde un comienzo para estar todos comunicados y saber que resolver primero, *estrategias* estas se tienen que analizar detenidamente para agilizar el trabajo del equipo y culminar el objetivo y *toma de decisiones* estas tienen que ser cubiertos por los líderes que habrán analizado en conjunto con su equipo de trabajo.

Segunda Dimensión: *Organización*. Los individuos que trabajan en grupos para lograr la meta asignada deben de tener claro los roles que desempeñan, cuyo propósito es verificar y contribuir de manera grupal (Ibidem, 2016, p.32). Los Indicadores: *División organizacional* establecidos por jerarquías al momento de asignar responsabilidades, *niveles organizacionales* se tiene que respetar los puestos de los integrantes sin desmerecer a nadie y *ambiente organizacional* se debe de tener espacios que cumplan lo necesario para que los integrantes del equipo se sientan a gusto al momento de cumplir con sus tareas.

Tercera Dimensión: *Integración*. Se analiza los puestos y se toma una correcta decisión al momento de la selección, considerando que todo personal debe estar ubicado de acuerdo a sus capacidades, asimismo se debe considerar factores como ascenso, evaluación, planeación, compensación a los posibles seleccionados que ocuparan el puesto que les corresponda (Ibidem, p.32). Los indicadores: *Factores situacionales* se debe de contemplar todos los factores humanos para la consecución del logro, *habilidades y características personales* éstas tienen que tener un manejo eficiente para distribuir a los integrantes de manera que no se estorben en la labor asignada, *orientación y socialización* aquí se tiene que generar una polivalencia con los integrantes del equipo de manera que cualquier integrante se adapte al ser trasladado a otro equipo.

Cuarta Dimensión: *Dirección*. Son acciones de estimulación a los colaboradores a fin de contribuir en las metas establecidas por la organización (Ibidem, p.32). Los indicadores: *Factores humano* se tiene que revisar los estados de cada integrante del equipo para conocer y saber que posible amenaza puede presentar un integrante, *liderazgo* aquí se tiene que desarrollar a varios integrantes los más excepcionales para que sirvan de ejemplo ante el resto del equipo y *comunicación* esta tiene que ser horizontal para generar confianza entre los integrantes del equipo.

Quinta Dimensión: *Control*. Viene a ser los lineamientos y planes de desempeño del personal de la organización, es decir, dar fe el cumplimiento de los planes establecidos de acuerdo a las metas, asimismo identificar los quiebres de las normas, así como también las contribuciones para mitigar estas observaciones (Ibidem, p.33). Los indicadores: *Sistema y proceso de control* se establecen procesos para evaluar el desempeño del equipo, método *de control y técnicas de la información* esta tiene que servir para medir el desempeño en tiempo real mostrándose dinámico y *productividad* aquí se tiene que reflejar el cambio y/o mejora del equipo asimismo se tiene que hacer sostenible mediante indicadores de gestión.

Jones y George (2019), nos indicaron que la eficiencia es una regla de como los recursos tienen que ser utilizados productivamente para alcanzar un objetivo (p.5). También Morera (2015), nos indicaron que la eficiencia es el elemento central del desempeño, optimizando sus recursos para el cumplimiento del objetivo (p.12). Asimismo, Lazo, González y Díaz (2019), refuerza lo revisado ya que nos indicaron que si se maneja indicadores de costo, tiempo y productividad se va a demostrar que la eficiencia es óptima y obtenida a bajo costo y con alta productividad (p.9). Se destacan las siguientes dimensiones:

Primera Dimensión: *Planeación*. Es planificar los objetivos y analizar los métodos para llegar al cumplimiento del objetivo propuesto (Jones y George, 2019, p.6). Objetivos bien propuestos y analizados serán más fáciles de cumplir y por ende serán más productivos.

Segunda Dimensión: *Organizar*. Se tiene que acordar los procesos a realizar además de tener una autoridad que permitan a los integrantes del equipo trabajar cohesionadamente para la obtención del logro (Ibidem, p.9). Se tiene que respetar lo acordado para ya que los procesos han sido estructurados de tal manera que son amigables para el equipo.

Tercera Dimensión: *Dirigir*. Se tiene que motivar a los empleados de tal manera que trabajen coordinadamente y estimularlos para que trabajen en conjunto con el resto de equipos para tener la consecución del objetivo (Ibidem, p.9). Los líderes de los equipos tienen que ser responsables de velar por la estimulación correcta de los integrantes del equipo ya que así se sentirán comprometidos con la organización.

Cuarta Dimensión: *Controlar*. Establecer sistemas de revisión y vigilancia para evaluar mediante indicadores de gestión si se está alcanzando la meta o se está retrasando la consecución del mismo (Ibidem .9). Un adecuado seguimiento a las ratios de productividad nos ayudara a la transformarnos para alcanzar el objetivo propuesto.

Münch (2015), nos indicaron que la eficiencia se obtiene cuando se logra culminar los propósitos en poco tiempo y con un estándar alto de perfección (p.21), también Jacobs y Chase (2019), nos indicaron que la eficiencia implica hacer algo con el menor costo posible (p.14). Asimismo, Robbins y Judge (2017), nos refuerza nuestra investigación ya que indicaron que la eficiencia es el grado de en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo (p.31). Se tienen estas dimensiones:

Primera Dimensión: *Diagnóstico*. Se recopilan datos de los departamentos o divisiones, donde se analizan planes, políticas, objetivos o procedimientos (Münch, 2015, p.125). Con datos certeros lograremos activar la mayor productividad de nuestro equipo desarrollando planes o estrategias de acorde al objetivo.

Segunda Dimensión: *Evaluación*. Es el estudio de los diversos indicadores realizados para así optimizar la eficiencia de los procesos asignados (Ibidem, p.125). Conocer tu propio flujo operativo es vital ya que sabremos cuando mejorar y tomaremos la decisión inmediata.

Tercera Dimensión: *Análisis e interpretación*. Ya realizado el análisis, asimismo se trabajaron las variables observadas entonces se procede a analizar y comprender la información (Ibidem, p.125). Es aquí donde se obtendrá las deficiencias que se tiene en el proceso o tal vez mejorar los procesos de una forma dinámica.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación.

Namakforoosh (2005) precisa que una investigación aplicada permite al investigador considerar acciones, a fin de establecer estrategias que permitan los problemas mediante la toma de decisiones. (p. 44). Quiere decir que con esta técnica se busca aplicar lo aprendido por las diversas teorías revisadas y aplicarlos convenientemente para la mejora de los problemas para beneficio del hombre.

Diseño de Investigación.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014), sostuvo que el diseño no experimental y transversal son procesos donde no hay maniobra deliberada de la variable asimismo la información obtenida se dio en un espacio de tiempo específico. (p. 152), eso quiere decir que no se manipularon las variables sino se observaron en su estado natural para luego ser analizarlas.

3.2 Operacionalización de variables

Definición conceptual de la variable team building.

El team building se define como: “Son estrategias que buscan incentivar el desarrollo de tareas específicas de la empresa mediante conjuntos de trabajadores que comparten e interactúan para lograr un objetivo y en donde todos los trabajadores aportan conocimientos, habilidades que con frecuencia son complementarios” (Gutiérrez, 2015, p.116).

Definición operacional de la variable team building.

En el Team building se midieron las dimensiones: Condiciones propicias, formación de equipos, establecer y aclarar objetivos, buenos procedimientos de trabajo, compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales, comunicación, manejo de conflictos. Estas dimensiones también presentan a la vez indicadores los cuales se han diseñado, basados a la escala de Likert, donde se contrastaron los márgenes de relación entre variables y dimensiones.

Definición conceptual de la variable Eficiencia laboral.

La eficiencia consiste en obtener la meta u objetivo con el menor recurso utilizado. (Wehrich, Cannice y Koontz, 2018, p.15). Se entiende que es el resultado máximo de todo objetivo realizado con el menor costo posible de esfuerzo utilizado.

Definición operacional de la variable Eficiencia laboral.

La eficiencia para entenderlo mejor se ha dividido en cinco dimensiones que son los siguientes: planeación, organización, integración, dirección y control. Estas dimensiones tienen también a la vez indicadores los cuales se han diseñado en base a la escala de Likert, para contrastar los márgenes de relación entre variables y dimensiones.

3.3 Población y muestra

Población

Nos indicó Tamayo (2004) que “toda población de estudio se refiere a la totalidad de fenómenos o personas que son parte de la unidad de análisis, cuyas características son comunes, dando origen al trabajo de acopio de datos de una investigación” (p.114). Se entiende que la población son un conjunto de personas que participan en un ambiente laboral, y a la vez están determinados por características semejantes los cuales van a ser estudiados en nuestra investigación. La población estará conformada por **54** técnicos Operadores de Equipos y Montacargas Retráctiles del almacén de productos terminados de Nestlé Perú (Anexo 03).

Criterio de Inclusión.

Se tomará en cuenta a los trabajadores que son técnicos Operadores de Equipos y Montacargas Retráctiles, dentro del ámbito laboral ellos están divididos en las áreas de recepción de productos terminados y despacho de productos terminados los cuales son la población a investigar.

Criterio de Exclusión.

Para la investigación no se tomará en cuenta a la jefatura mayor y gerencia debido a que el estudio está enfocado en técnicos Operadores de Equipos y Montacargas Retráctiles por no compartir el ámbito laboral, ya que ellos solamente visualizan las operaciones desde fuera manejando resultados.

Muestra.

Según Tamayo (2004), considera que “La muestra de tipo intencional, son procesos o criterios que el investigador selecciona y toma decisiones sobre los elementos o unidades de análisis a considerar, es decir, es buscar una muestra representativa que serán válidas para la investigación científica, cuyo objetivo obtener datos de manera confiable” (p. 153). Para la investigación se manejará la muestra censal, en

otras palabras se evaluará a todos los integrantes de la población de estudio, por ser una población de tamaño ascendente.

Censo.

Según Arias (2012) “El censo tiene como principal objetivo recopilar datos del total de una población” (p. 33). El presente trabajo cumplirá con recopilar la información respecto al total de la población encuestada, ello representa el objetivo principal.

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

Técnicas de recolección de datos.

Sánchez y Reyes (2015), precisan que “Para realizar un proceso de recolección de manera puntual y limpia, se tiene que utilizar ciertas técnicas, cuyo propósito es recolectar información necesaria de acuerdo a la realidad, en cumplimiento de los objetivos propuestos” (p. 163). Para la presente investigación se realizará una encuesta la cual pueda medir el impacto entre las dos variables de estudio según los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Instrumento de recolección de datos.

Fernández, Hernández y Baptista (2014) precisaron que “Toda investigación científica es necesario contar con una diversidad de instrumentos y así evaluar las variables trabajadas, asimismo disponer de una metodología de acopio de datos” (p. 217). En el trabajo se utilizó el tipo de instrumento cuestionario dirigido a los operarios del almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Para obtener la información usamos a Likert donde estuvo compuesto por 30 ítems por cada variable. Carrasco (2012), la escala Likert es tratada comúnmente para ejecutar mediciones ya que son maleables, confiables y se puede trabajar con un número pequeño de datos a diferencia de otras donde si o si se debe incluir más datos para así obtener resultados idénticos (p. 165) (Anexo 04).

Encuesta.

Vara (2012) considera que “El uso de encuesta es de mucha relevancia en una investigación científica, son herramientas que tienen como propósito recolectar información de manera y eficaz, a fin de ser analizada de acuerdo a las características” (p. 263). El cuestionario para desarrollar el acopio de datos, se aplicará de manera personal, en la misma empresa y de forma directa.

Validez de instrumento.

Valderrama (2015) sostiene que: “El proceso de validez y confiabilidad son características que deben reunir los instrumentos utilizados como aspecto de medición, a fin de ser utilizada de manera precisa y segura” (p. 205).

La validación se realizará mediante profesionales (juicio de expertos) que realizan una evaluación de los instrumentos utilizados de acuerdo a los criterios: pertinencia, relevancia y claridad, es decir, que cumplan dichos factores indicando que los instrumentos son fiables para realizar la investigación en cumplimiento de los enunciados mediante el proceso de recolección de datos.

Confiabilidad del instrumento.

Hernández, et al (2014) cita a Kellstedt y Whitten (2013); y Ward y Street (2009), la confiabilidad de un instrumento, “entendemos que es el grado donde su uso repetido a la misma persona u objeto termina brindando respuestas iguales” (p.200). Indicaron que como prueba en la medición que se efectúa para tener la plena confianza que los Items acopiados son confiables. Para el proceso de fiabilidad se trabajó con el Alfa de Cronbach, el cual demostró la fiabilidad del instrumento cuyo resultado es próximo a uno, determinando una alta confiabilidad, estabilidad interna y congruencia en lo datos (Anexo 05).

3.5 Procedimientos

De acuerdo a la problemática de la investigación el mismo que sirvió para determinar las variables a describir, luego se indago precedentes y se recabo doctrinas afines a cada variable de estudio, luego trazamos objetivos, los problemas e hipótesis de la investigación. También realizamos cuestionarios y que estas sean validadas por los expertos, luego aplicamos el cuestionario a los trabajadores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú, luego se trabajó los datos obtenidos mediante el programa estadístico SPSS, el cual nos determinaría conclusiones de la investigación como como pruebas de normalidad, prueba de hipótesis, análisis descriptivos univariados y bivariados.

3.6 Métodos de análisis de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que la investigación a realizar se necesita analizar los resultados y compararlos entre las dos variables por eso este método es el ideal para nuestro trabajo. Todos los datos recaudados fueron agrupados en tablas y a su vez en gráficos estadísticos que se refieren a

cada uno de los cuestionamientos que se adjuntan como anexos de la investigación.

Análisis descriptivo univariado.

Comenzamos baremando la variable team building y la variable eficiencia con el fin de separar y resumir los datos obtenidos de nuestro instrumento optimizando los resultados obtenidos.

Análisis descriptivo bivariado.

Se trabajo la prueba de correlación bilateral de las tablas cruzadas, donde las variables team building y eficiencia van a ser medidas las correlaciones y obtener resultados específicos.

Prueba de Normalidad.

Con esta evaluación determinó si los datos que hemos recopilado del análisis descriptivo bivariado están o no una distribución normal o si es paramétrica o no paramétrica y así determinar el estadígrafo a utilizar.

Análisis inferencial bivariada.

Aquí en este punto del trabajo se describe si la comprobación de la hipótesis planteada realizada con Spearman, el mismo que nos brindara una conclusión si la variable team building se relaciona con la variable eficiencia, también si las dimensiones del team building están relacionadas con la variable de eficiencia para al final determinar si se acepta o rechaza nuestra hipótesis alterna.

3.7 Aspectos éticos

Se conducirá por principios universales que están alineadas de acorde con la universidad Cesar Vallejo tales como: Se consideraron a los trabajadores encuestados como personas serias y respetando en todo momento sus respuestas y derechos. Se respetaron los datos recaudados en la encuesta son de carácter confidencial y que serán sutilizados solo la investigación, no en beneficio propio ni ajeno. También se consideró la deferencia hacia autores con los cuales se trabajó los conceptos y teorías como fuente de datos: libros digitales, revistas y artículos científicos, páginas web, etc. considerando las normas APA y también se hará una prueba de similitud con el programa Turnitin, para la verificar cualquier similitud y determinar cualquier intento de plagio de otro trabajo similar, y así demostrar su originalidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo (Análisis univariado)

Tabla 1

Frecuencias de la variable team building

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	29	53,7	53,7	53,7
	Regular	19	35,2	35,2	88,9
	Optimo	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

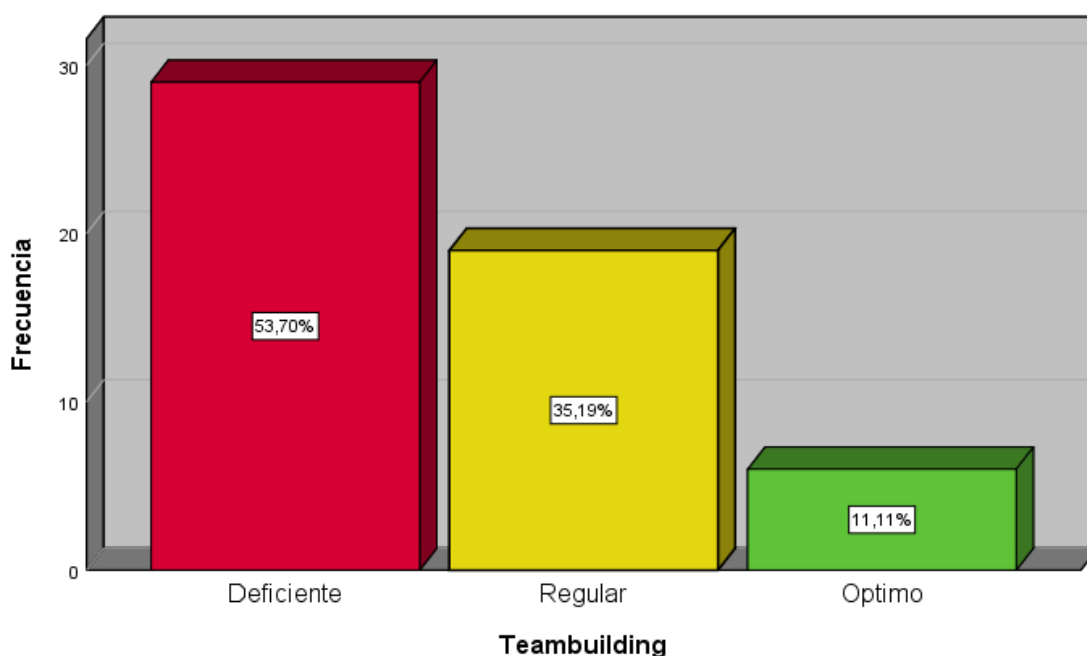


Figura 1. Histograma de frecuencias de la variable team building

Nota. De acuerdo a la tabla 1 y la figura 1, del 100% de los datos analizados; el 53.70% indicó que es deficiente el team building en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Sin embargo, el 35.19% expresó que es regular el team building en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. También existe el 11.11% que manifestó que el team building es óptimo en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Tabla 2

Frecuencias de la dimensión condiciones propicias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	48,1	48,1	48,1
	Regular	22	40,7	40,7	88,9
	Optimo	6	11,1	11,1	100,0
Total		54	100,0	100,0	

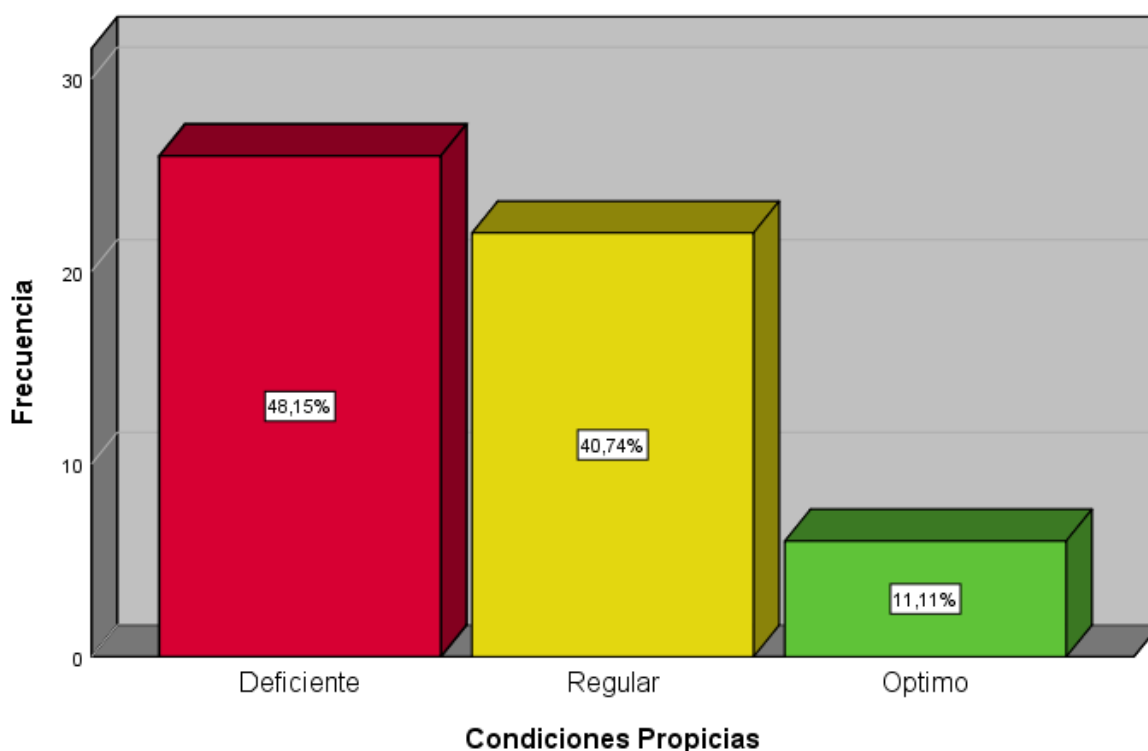


Figura 2. Histograma de frecuencias de la dimensión condiciones propicias

Nota. De acuerdo a la tabla 2 y la figura 2, del 100% de los datos analizados; el 48.15% indicó que es deficiente las condiciones propicias en Nestlé Perú. Sin embargo, el 40.74% expresó que es regular las condiciones propicias en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. También existe el 11.11% que manifestó que las condiciones propicias son óptimas en Nestlé Perú.

Tabla 3

Frecuencias de la dimensión formación de equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	27	50,0	50,0	50,0
	Regular	21	38,9	38,9	88,9
	Optimo	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

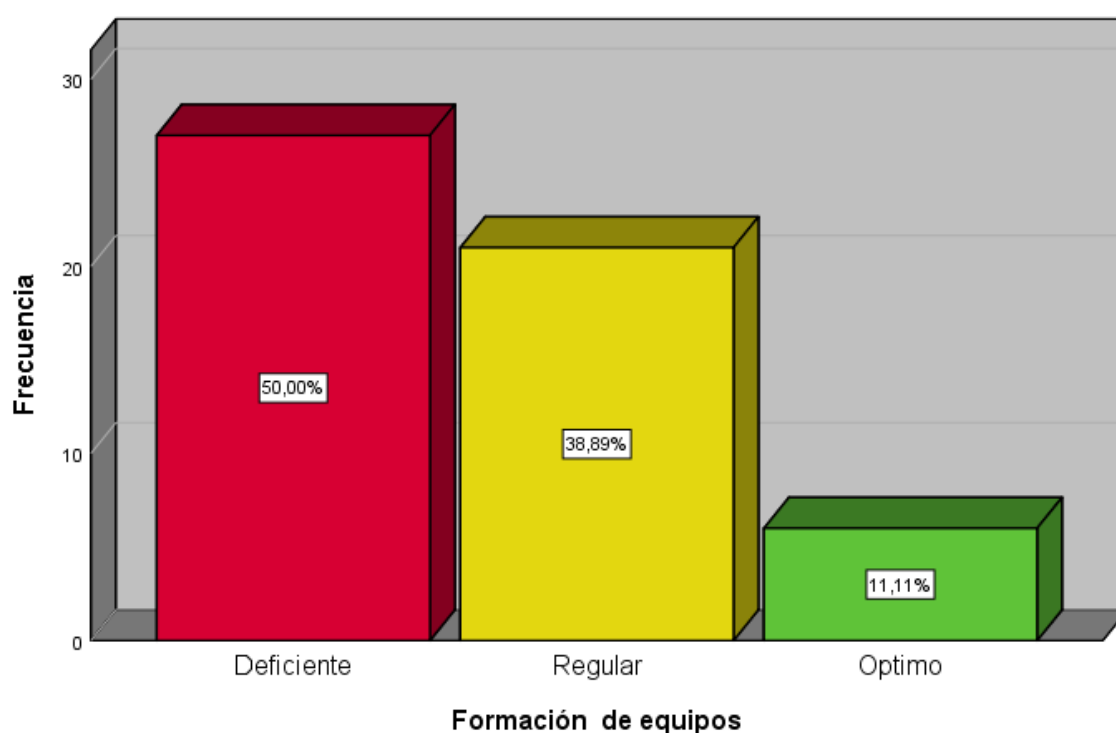


Figura 3. Histograma de frecuencias de la dimensión formaciones de equipos

Nota. De acuerdo a la tabla 2 y la figura 2, del 100% de los datos analizados; el 50.00% indicó que es deficiente la formación de equipos en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Sin embargo, el 38.89% expresó que es regular la formación de equipos en Nestlé Perú. También existe el 11.11% que manifestó que la formación de equipos es óptima en Nestlé Perú.

Tabla 4

Frecuencias de la dimensión establecer y aclarar objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	32	59,3	59,3	59,3
	Regular	17	31,5	31,5	90,7
	Optimo	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

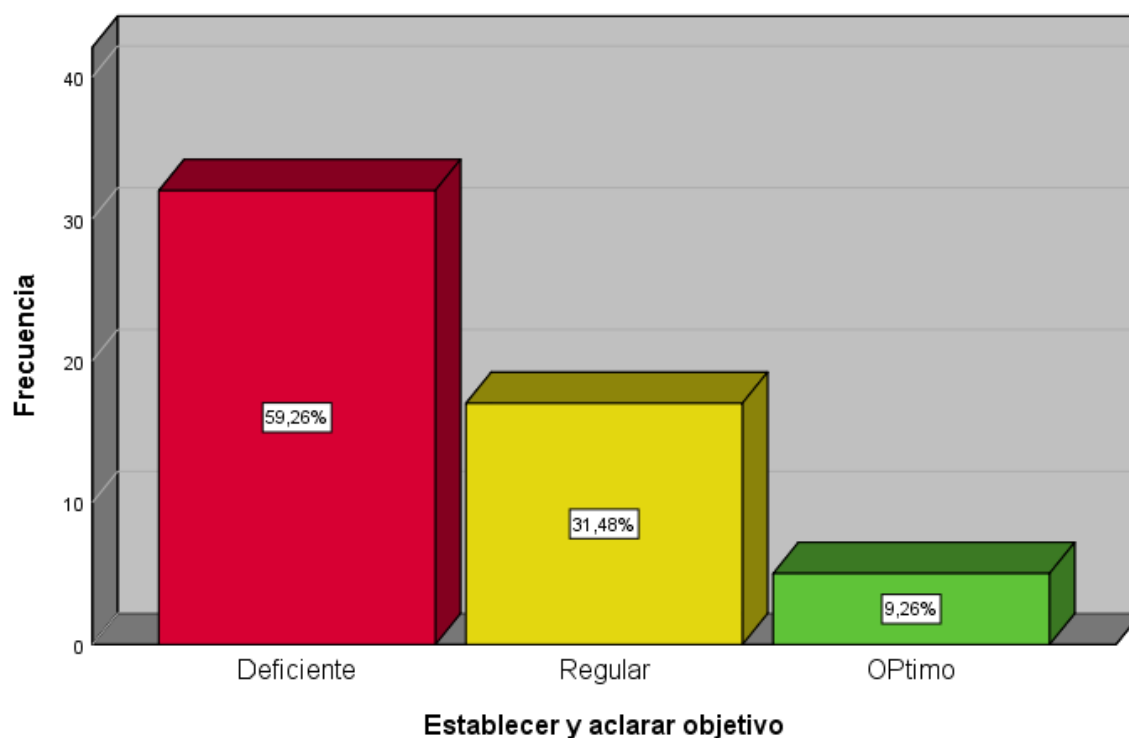


Figura 4. Histograma de frecuencias de la dimensión establecer y aclarar objetivo

Nota. De acuerdo a la tabla 4 y la figura 4, del 100% de los datos analizados; el 59.26% indicó que es deficiente la dimensión establecer y aclarar objetivo en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Sin embargo, el 31.48% expresó que es regular la dimensión establecer y aclarar objetivo en Nestlé Perú. También existe el 9.26% que manifestó que la dimensión establecer y aclarar objetivo es óptima en Nestlé Perú.

Tabla 5

Frecuencias de la dimensión buenos procedimientos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	38	70,4	70,4	70,4
	Regular	11	20,4	20,4	90,7
	Optimo	5	9,3	9,3	100,0
Total		54	100,0	100,0	

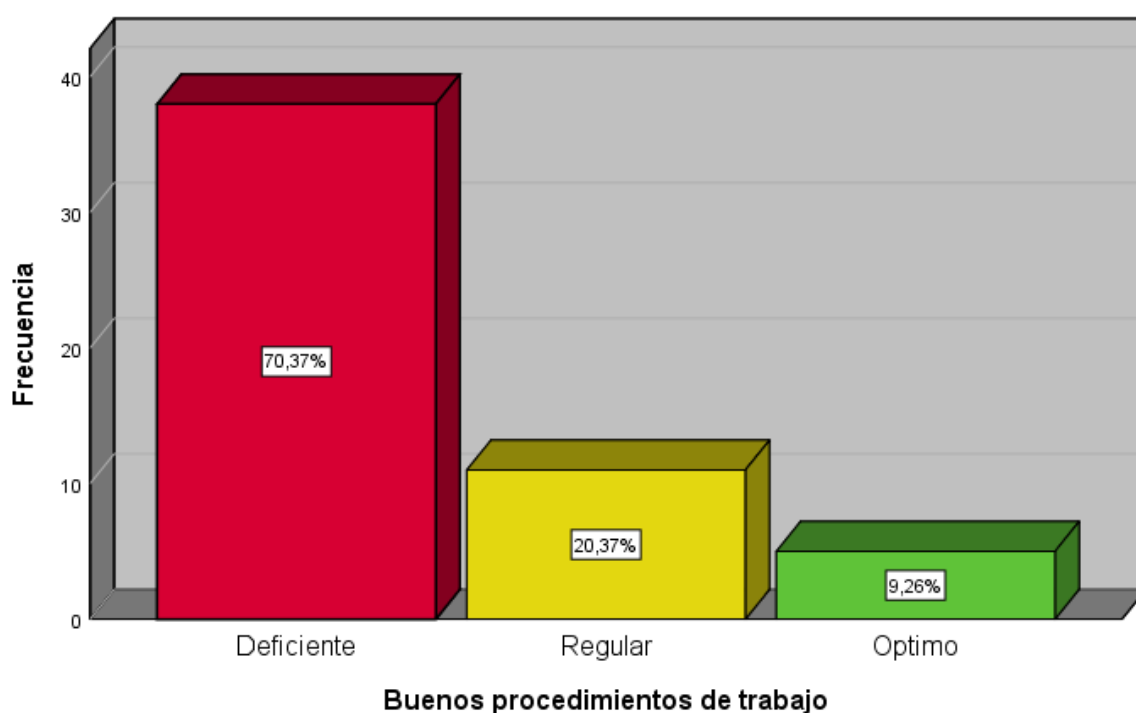


Figura 5. Histograma de frecuencias de la dimensión buenos procedimientos de trabajo

Nota. De acuerdo a la tabla 5 y la figura 5, del 100% de los datos analizados; el 70.37% indicó que es deficiente la dimensión buenos procedimientos de trabajo en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Sin embargo, el 20.37% expresó que es regular la dimensión buenos procedimientos de trabajo Nestlé Perú. También existe el 9.26% que manifestó que la dimensión buenos procedimientos de trabajo es óptima en Nestlé Perú.

Tabla 6

Frecuencias de la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	33	61,1	61,1	61,1
	Regular	12	22,2	22,2	83,3
	Optimo	9	16,7	16,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

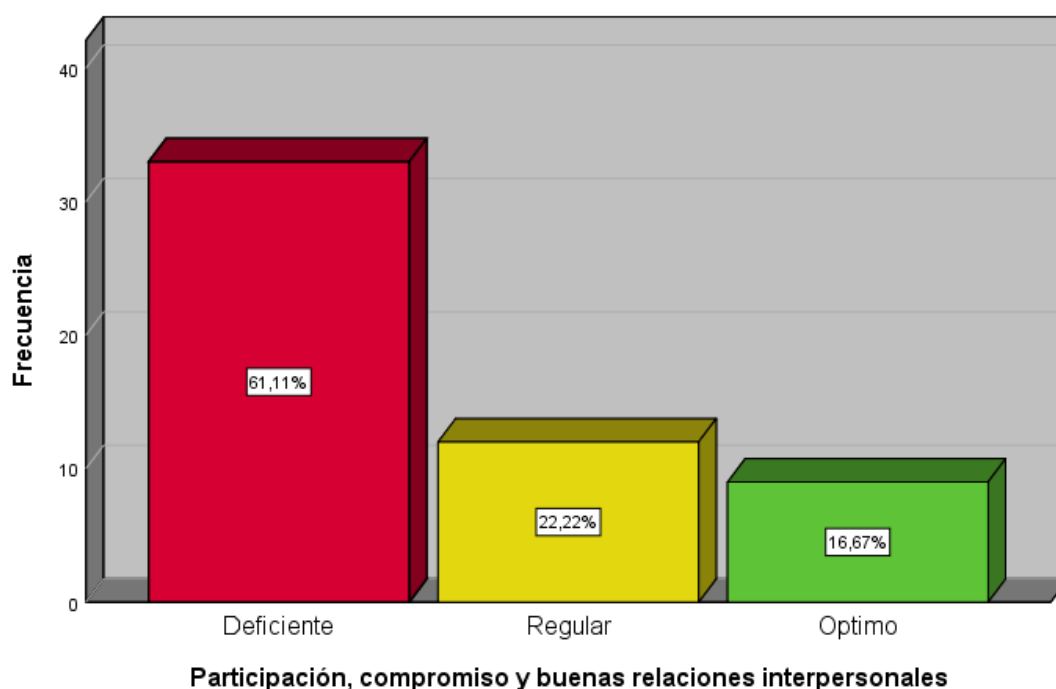


Figura 6. Histograma de frecuencias de la dimensión Compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales

Nota. De acuerdo a la tabla 6 y la figura 6, del 100% de los datos analizados; el 61.11% indicó que es deficiente la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Sin embargo, el 22.22% expresó que es regular la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales en Nestlé Perú. También existe el 16.67% que manifestó que la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales es óptima en Nestlé Perú.

Tabla 7

Frecuencias de la dimensión comunicación, manejo de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	28	51,9	51,9	51,9
	Regular	21	38,9	38,9	90,7
	Optimo	5	9,3	9,3	100,0
Total		54	100,0	100,0	

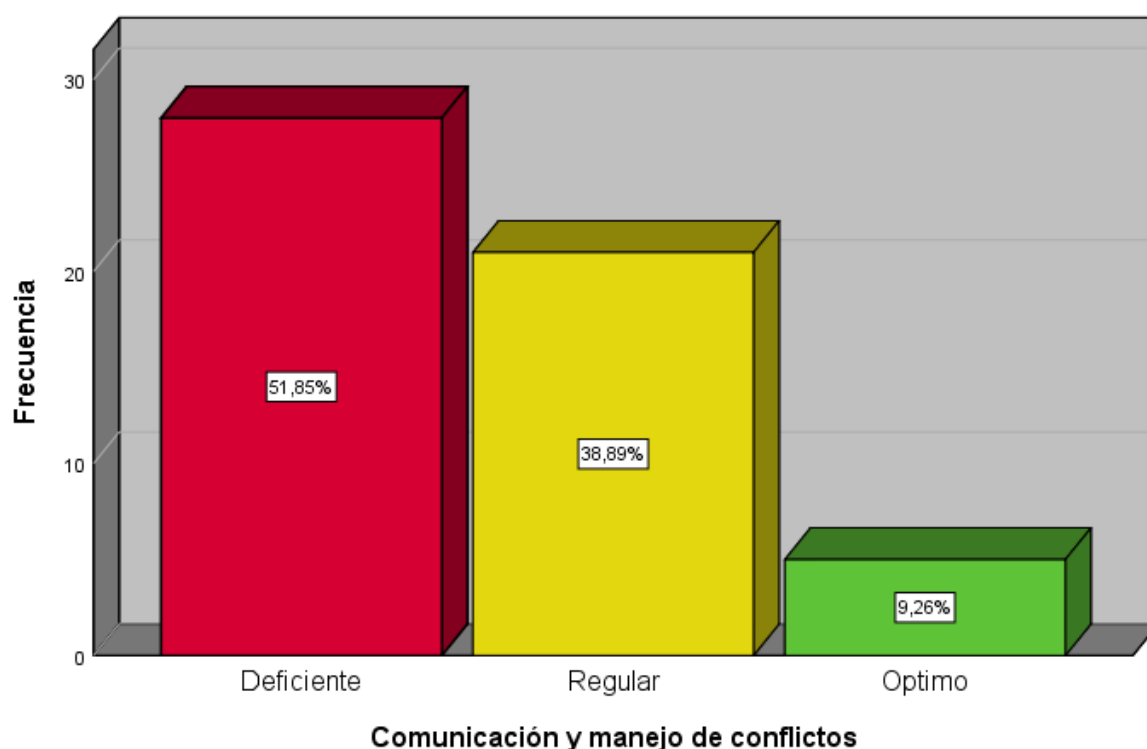


Figura 7. Histograma de frecuencias de la dimensión Comunicación, manejo de conflictos

Nota. De acuerdo a la tabla 7 y la figura 7, del 100% de los datos analizados; el 51.85% indicó que es deficiente la comunicación, manejo de conflictos en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Sin embargo, el 38.89% expresó que es regular la dimensión comunicación, manejo de conflictos en Nestlé Perú. También existe el 9.26% que manifestó que la dimensión comunicación, manejo de conflictos es óptima en Nestlé Perú.

Tabla 8

Frecuencias de la variable eficiencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	31	57,4	57,4	57,4
	Regular	20	37,0	37,0	94,4
	Optimo	3	5,6	5,6	100,0
Total		54	100,0	100,0	

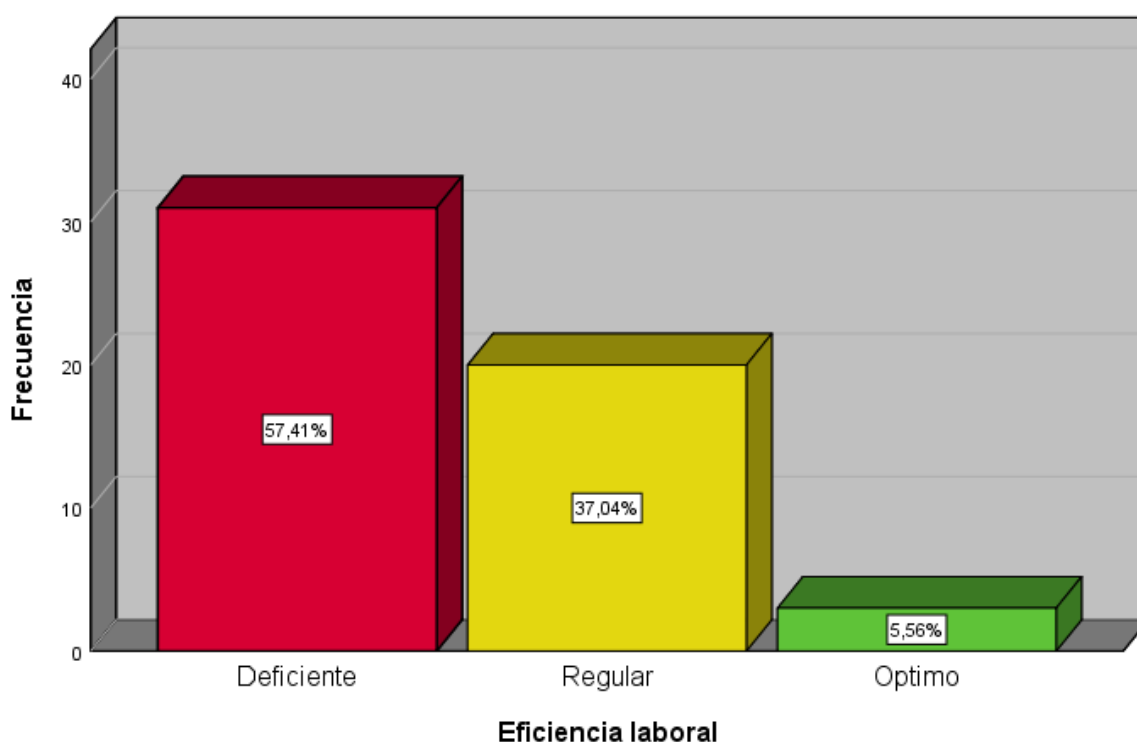


Figura 8. Histograma de frecuencias de la variable eficiencia laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 8 y la figura 8, del 100% de los datos analizados; el 57.41% indicó que es deficiente la eficiencia laboral el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Sin embargo, el 37.04% manifestó que es regular la eficiencia laboral en Nestlé Perú. También existe el 5.56% que expresó que la eficiencia laboral es óptima en Nestlé Perú.

4.2 Análisis descriptivo (Análisis bivariada)

Tabla 9

Cruce de las variables team building y eficiencia laboral

		Eficiencia laboral			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Team building	Deficiente	50,0%	3,7%		53,7%
	Regular	5,6%	29,6%		35,2%
	Optimo	1,9%	3,7%	5,6%	11,1%
Total		57,4%	37,0%	5,6%	100%

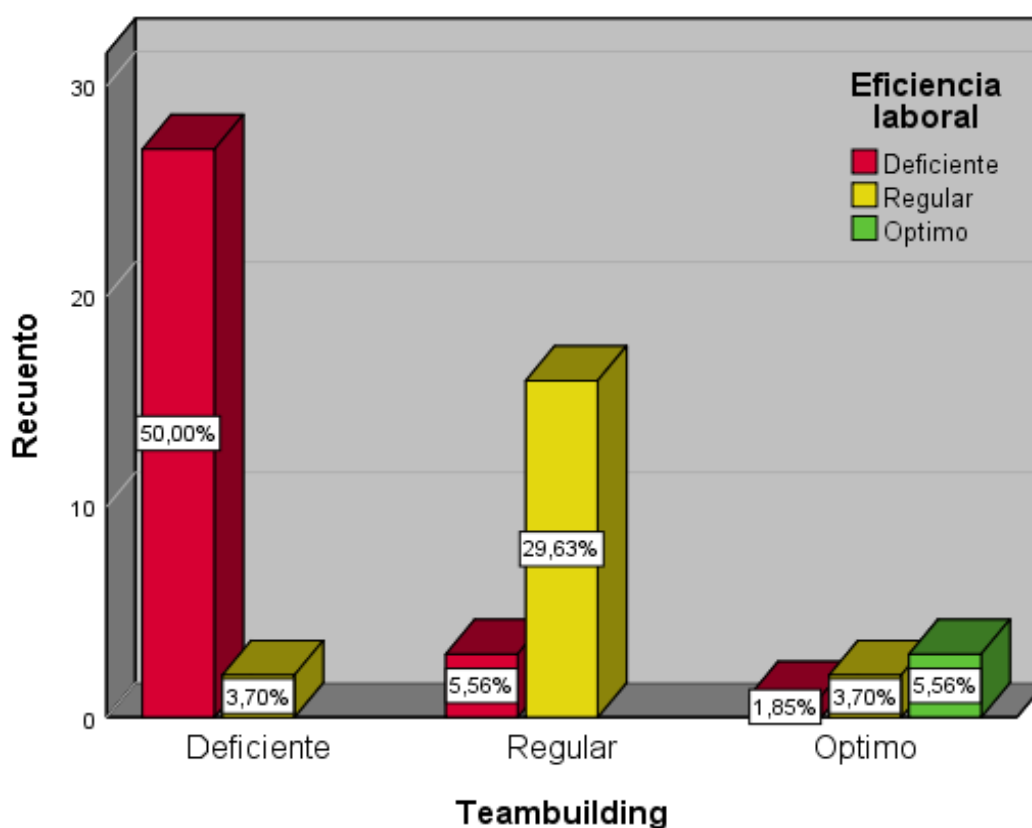


Figura 9. Histograma del cruce de variables team building y eficiencia laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 9 y la figura 9, del 100% de los datos analizados; el 5.56% indicó que cuando el team building es óptimo, la eficiencia laboral es óptima; el 29.63% manifestó que cuando el team building es regular, la eficiencia laboral es regular; el 50% expresó que cuando el team building es deficiente, la eficiencia laboral es deficiente.

Tabla 10

Cruce entre la dimensión condiciones propicias y la variable eficiencia laboral

		Eficiencia laboral			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Condiciones Propicias	Deficiente	42,6%	5,6%		42,6%
	Regular	14,8%	25,9%		29,6%
	Optimo		5,6%	5,6%	27,8%
Total		57,4%	37,0%	5,6%	100%

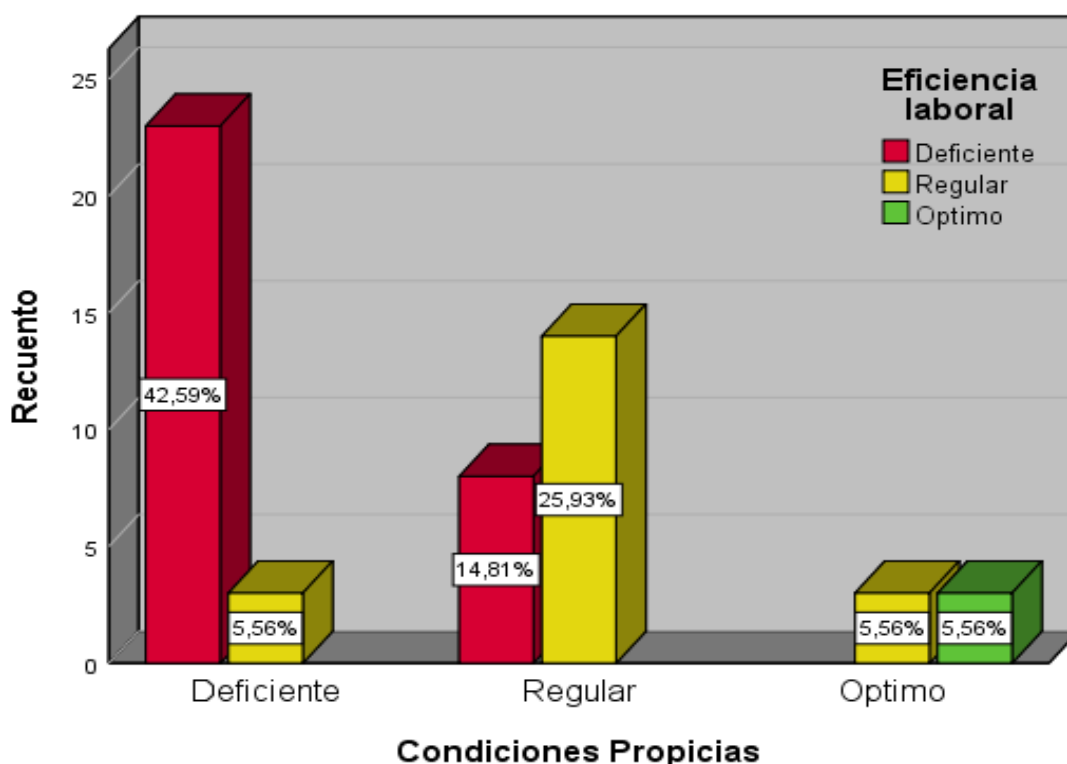


Figura 10. Histograma del cruce de dimensión condiciones propicias y la variable eficiencia laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 10 y la figura 10, del 100% de los datos analizados; el 5.56% indicó que cuando la dimensión condiciones propicias es óptima, la eficiencia laboral es óptima; el 25.93% manifestó que cuando la dimensión condiciones propicias es regular, la eficiencia laboral es regular; el 42.59% expresó que cuando la dimensión condiciones propicias es deficiente, la eficiencia laboral es deficiente.

Tabla 11

Cruce entre la dimensión formación de equipos y la variable eficiencia laboral

		Eficiencia laboral			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Formación de equipos	Deficiente	46,3%	3,7%		50,0%
	Regular	9,3%	29,6%		38,9%
	Optimo	1,9%	3,7%	5,6%	11,1%
Total		57,4%	37,0%	5,6%	100%

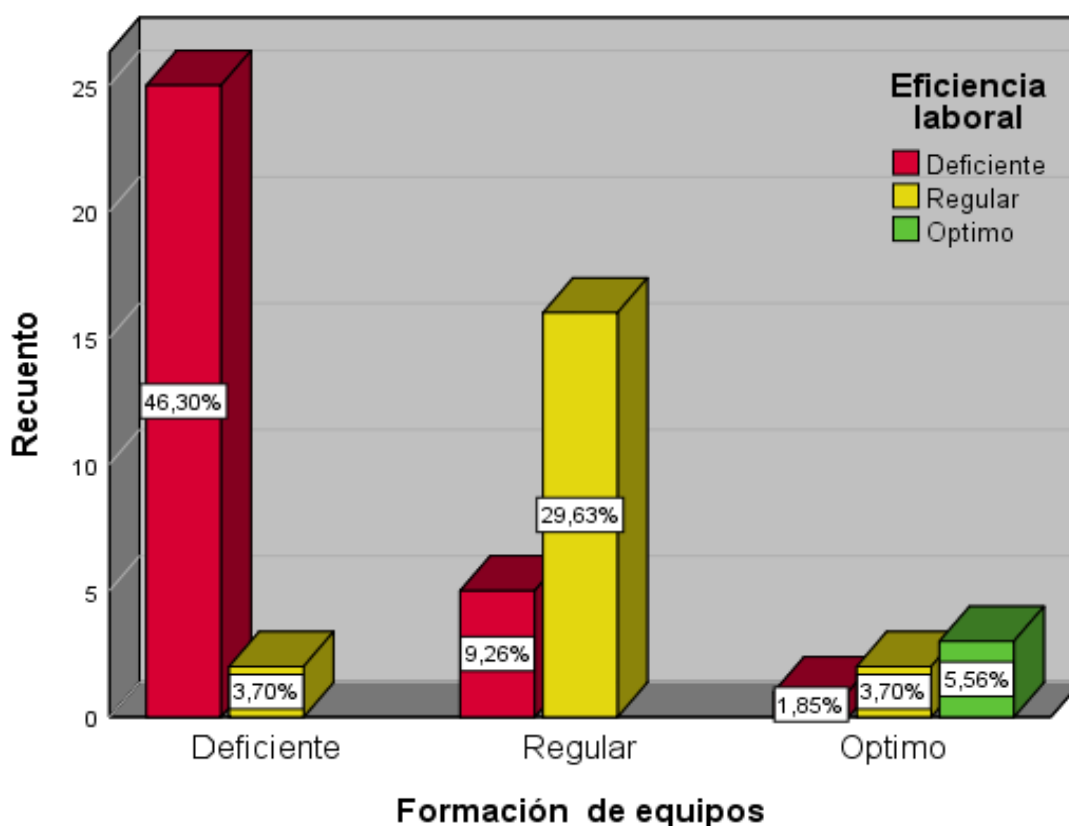


Figura 11. Histograma del cruce de dimensión formación de equipos y la variable Eficiencia laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 11 y la figura 11, del 100% de los datos analizados; el 5.56% indicó que cuando la dimensión formación de equipos es óptima, la eficiencia laboral es óptima; el 29.63% manifestó que cuando la dimensión formación de equipos es regular, la eficiencia laboral es regular; el 46.30% expresó que cuando la dimensión formación de equipos es deficiente, la eficiencia laboral es deficiente.

Tabla 12

Cruce entre la dimensión establecer y aclarar objetivos y la variable eficiencia laboral

		Eficiencia laboral			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Establecer y aclarar objetivo	Deficiente	48,1%	11,1%		59,3%
	Regular	7,4%	24,1%		31,5%
	Optimo	1,9%	1,9%	5,6%	9,3%
Total		57,4%	37,0%	5,6%	100%

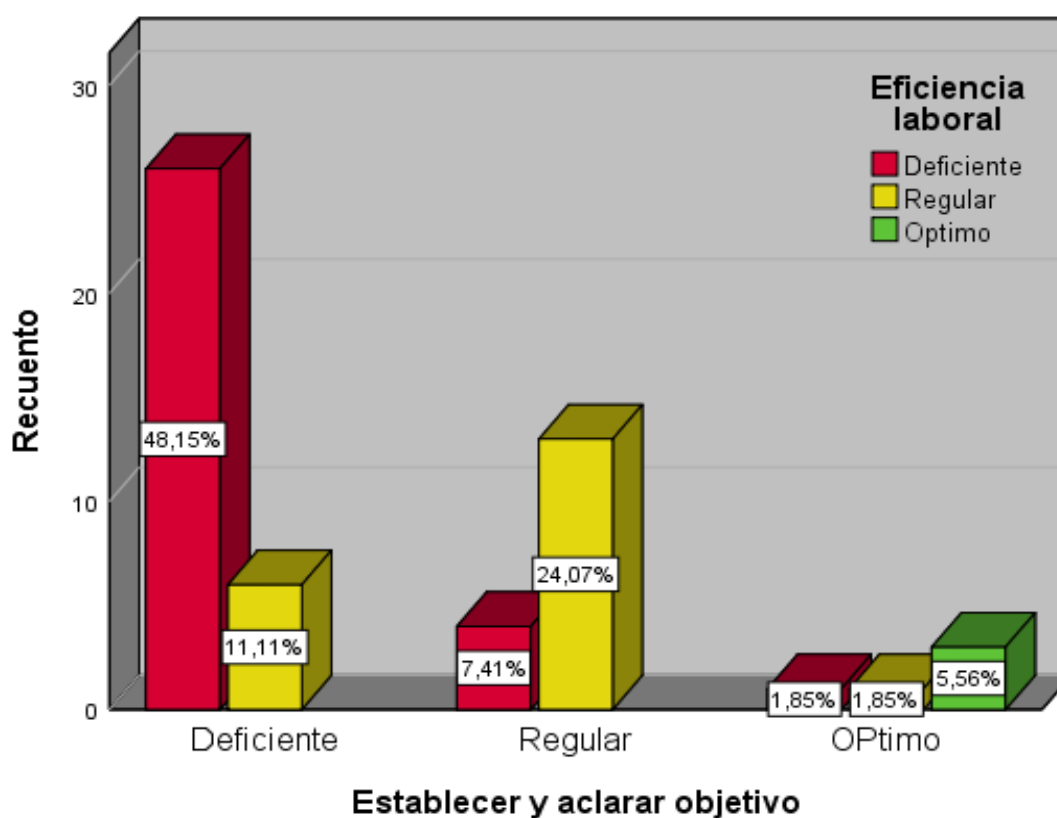


Figura 12. Histograma del cruce de dimensión establecer y aclarar objetivo y la variable eficiencia laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 12 y la figura 12, del 100% de los datos analizados; el 5.56% indicó que cuando la dimensión establecer y aclarar objetivo es óptima, la eficiencia laboral es óptima; el 24.07% manifestó que cuando la dimensión establecer y aclarar objetivo es regular, la eficiencia laboral es regular; el 48.15% expresó que cuando la dimensión establecer y aclarar objetivo es deficiente, la eficiencia laboral es deficiente.

Tabla 13

Cruce entre la dimensión buenos procedimientos de trabajo y la variable eficiencia laboral

		Eficiencia laboral			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Buenos procedimientos de trabajo	Deficiente	51,9%	18,5%		70,4%
	Regular	3,7%	14,8%	1,9%	20,4%
	Optimo	1,9%	3,7%	3,7%	9,3%
Total		57,5%	37,0%	5,6%	100%

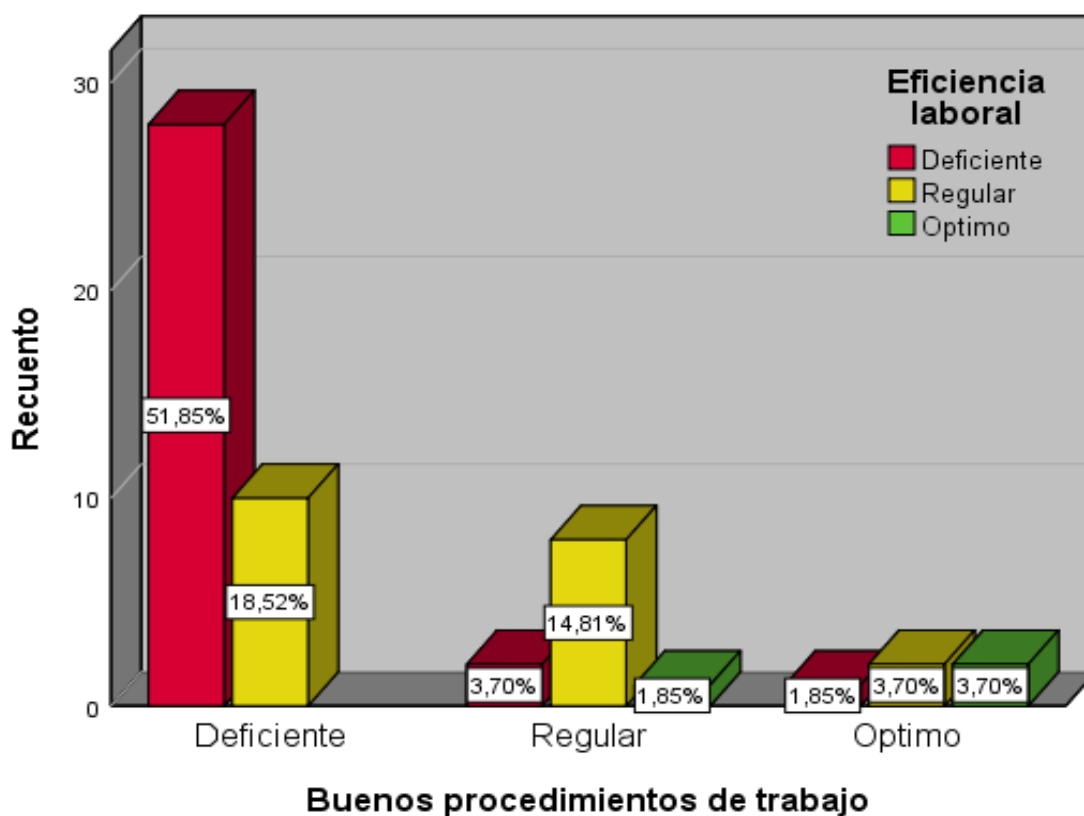


Figura 13. Histograma del cruce de la dimensión buenos procedimientos de trabajo y la variable eficiencia laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 13 y la figura 13, del 100% de los datos analizados; el 3.70% indicó que cuando la dimensión buenos procedimientos de trabajo es óptima, la eficiencia laboral es óptima; el 14.81% manifestó que cuando la dimensión buenos procedimientos de trabajo es regular, la eficiencia laboral es regular; el 51.85% expresó que cuando la dimensión buenos procedimientos de trabajo es deficiente, la eficiencia laboral es deficiente.

Tabla 14

Cruce entre la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la variable eficiencia laboral

		Eficiencia laboral			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales	Deficiente	48,1%	13,0%		61,1%
	Regular	7,4%	14,8%		22,2%
	Optimo	1,9%	9,3%	5,6%	16,7%
Total		57,4%	37,0%	5,6%	100%

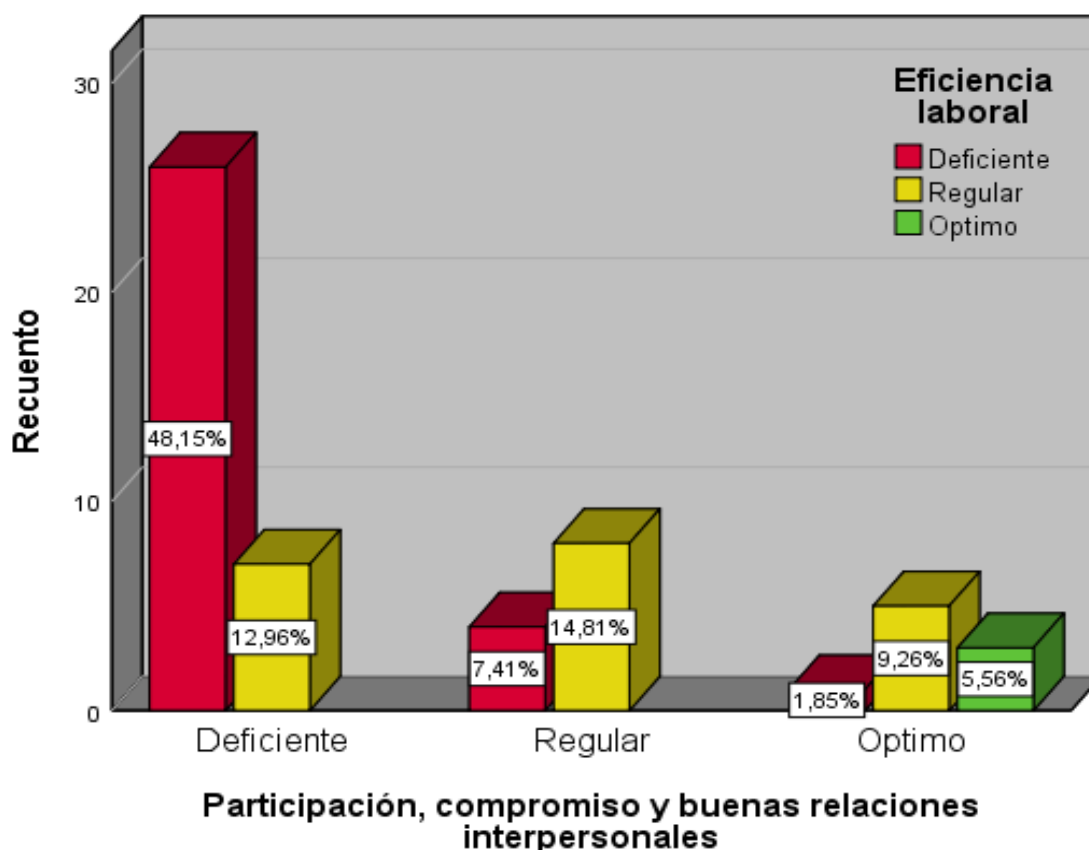


Figura 14. Histograma del cruce de la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la variable eficiencia laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 14 y la figura 14, del 100% de los datos analizados; el 5.56% indicó que cuando la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales es óptima, la eficiencia laboral es óptima; el 14.81% manifestó que cuando la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales es regular, la eficiencia laboral es regular; el 48.15% expresó que cuando la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales es deficiente, la eficiencia laboral es deficiente.

Tabla 15

Cruce entre la dimensión comunicación, manejo de conflictos y la variable eficiencia laboral

		Eficiencia laboral			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Comunicación, manejo de conflictos	Deficiente	40,7%	11,1%		51,9%
	Regular	11,1%	24,1%	3,7%	38,9%
	Optimo	5,6%	1,9%	1,9%	9,3%
Total		57,4%	37,0%	5,6%	100,0%

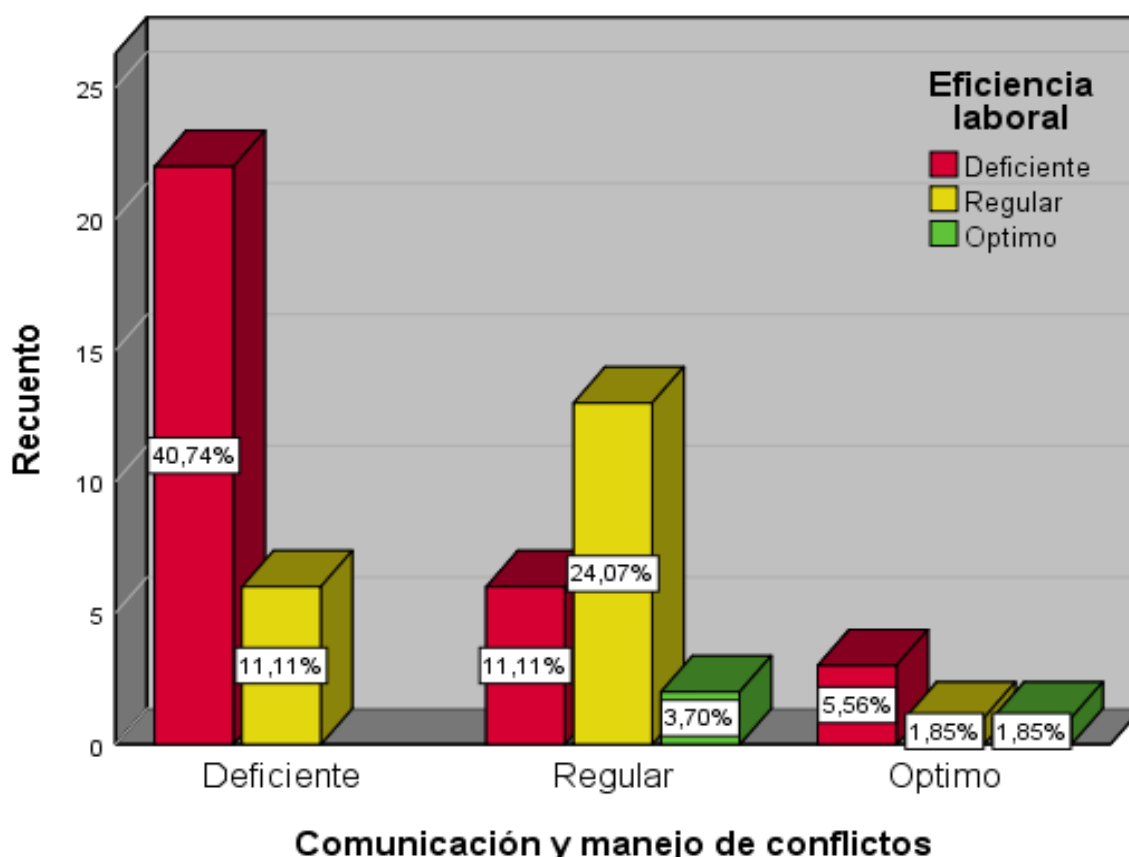


Figura 15. Histograma del cruce de la dimensión comunicación, manejo de conflictos y la variable eficiencia laboral

Nota. De acuerdo a la tabla 15 y la figura 15, del 100% de los datos analizados el 1.85% indicó que cuando la dimensión comunicación, manejo de conflictos es óptima, la eficiencia laboral es óptima; el 24.07% manifestó que cuando la dimensión comunicación, manejo de conflictos es regular, la eficiencia laboral es regular; el 40.74% expresó que cuando la dimensión comunicación, manejo de conflictos es deficiente, la eficiencia laboral es deficiente.

4.3 Prueba de Normalidad

Hipótesis estadística

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal
Hipótesis alterna	Valor $p < 0.05$	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal

Tabla 16

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teambuilding	,176	54	,000	,941	54	,010
Eficiencia laboral	,128	54	,027	,930	54	,004
Condiciones Propicias	,137	54	,013	,949	54	,023
Formación de equipos	,143	54	,008	,941	54	,010
Establecer y aclarar objetivo	,160	54	,001	,934	54	,005
Buenos procedimientos de trabajo	,257	54	,000	,889	54	,000
Compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales	,161	54	,001	,931	54	,004
Comunicación, manejo de conflictos	,144	54	,007	,941	54	,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la tabla 16, la prueba de normalidad para determinar la bondad de ajuste de las distribuciones para las variables team building y eficiencia laboral; así como para las dimensiones condiciones propicias, formación de equipos, establecer y aclarar objetivo, buenos procedimientos de trabajo, compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales, comunicación, manejo de conflictos, se determinó aplicar la prueba Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra con 54 elementos > a 30 elementos de estudio; dando como resultado para la variables y dimensiones el valor $p = 0,000 \leq 0,05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, aceptando que los datos de la variable no siguen una distribución normal. En consecuencia, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas en las hipótesis planteadas y evaluar el grado de correlación entre las variables y dimensiones del estudio.

4.4 Análisis inferencial bivariada

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

H₀ No existe relación entre el team building y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

H_a Existe relación entre el team building y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Tabla 17. Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Team building	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Team building	Coeficiente de correlación	1,000	,776
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,776	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Nota. En la tabla 17, se encontró que la relación entre las variables team building es significativa al nivel de 0,776 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, que a mayor injerencia del fenómeno del team building mayor será la eficiencia laboral, en beneficio de los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Decisión. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las variables team building y eficiencia laboral por lo tanto la sinergia de estas dos variables potenciarían las operaciones que realizan los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Prueba de hipótesis específica 1.

Hipótesis estadística

- H₀ No existe relación entre las condiciones propicias y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.
- H_a Existe relación entre las condiciones propicias y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Tabla 18. *Prueba de hipótesis específica 1*

Correlaciones				
			Condiciones Propicias	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Condiciones Propicias	Coeficiente de correlación	1,000	,676
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,676	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota. En la tabla 18, se encontró que la relación entre la dimensión condiciones propicias y la variable eficiencia laboral es significativa al nivel de 0,676 positivo; por lo tanto, se puede deducir que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del fenómeno de condiciones propicias, mayor será la eficiencia laboral, en beneficio de los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Decisión. De acuerdo al *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la dimensión condiciones propicias y la variable eficiencia laboral, dualidad que beneficiaría a las operaciones que realizan los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Prueba de hipótesis específica 2.

Hipótesis estadística

- H₀ No existe relación entre la formación de equipos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.
- H_a Existe relación entre la formación de equipos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Tabla 19. *Prueba de hipótesis específica 2*

Correlaciones			Formación de equipos	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Formación de equipos	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
Eficiencia laboral	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota. En la tabla 19, se encontró que la relación entre la dimensión formación de equipos y la variable eficiencia laboral es significativa al nivel de 0,725 positivo; por lo tanto, se puede deducir que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del fenómeno de formación de equipos, mayor será la eficiencia laboral, en beneficio de los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Decisión. De acuerdo al *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la dimensión formación de equipos y la variable eficiencia laboral, dualidad que beneficiaría a las operaciones que realizan los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Prueba de hipótesis específica 3.

Hipótesis estadística

- H₀ No existe relación entre establecer y aclarar objetivo y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.
- H_a Existe relación entre establecer y aclarar objetivo y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Tabla 20. Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Establecer y aclarar objetivo	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Establecer y aclarar objetivo	Coeficiente de correlación	1,000	,615
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,615	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota. En la tabla 20 se encontró que la relación entre la dimensión establecer y aclarar objetivo y la variable eficiencia laboral es significativa al nivel de 0,615 positivo; por lo tanto, se puede deducir que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del fenómeno de establecer y aclarar objetivo, mayor será la eficiencia laboral, en beneficio de los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Decisión. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la dimensión establecer y aclarar objetivo y la variable eficiencia laboral, dualidad que beneficiaría a las operaciones que realizan los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Prueba de hipótesis específica 4.

Hipótesis estadística

- H₀ No existe relación entre buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.
- H_a Existe relación entre buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Tabla 21. Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Buenos procedimientos de trabajo	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Buenos procedimientos de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Eficiencia laboral	Coefficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota. En la tabla 21, se encontró que la relación entre la dimensión buenos procedimientos de trabajo y la variable eficiencia laboral es significativa al nivel de 0,545 positivo; por lo tanto, se puede deducir que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del fenómeno de buenos procedimientos de trabajo, mayor será la eficiencia laboral, en beneficio de los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Decisión. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la dimensión buenos procedimientos de trabajo y la variable eficiencia laboral, dualidad que beneficiaría a las operaciones que realizan los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Prueba de hipótesis específica 5.

Hipótesis estadística

- H₀ No existe relación entre compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.
- H_a Existe relación entre compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Tabla 22. *Prueba de hipótesis específica 5*

		Correlaciones		
			Compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales	Eficiencia laboral
Rho de	Compromiso. participación	Coefficiente de correlación	1,000	,597*
Spearman	y buenas relaciones	Sig. (bilateral)	.	,000
	interpersonales	N	54	54
	Eficiencia laboral	Coefficiente de correlación	,597*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota. En la tabla 22, se encontró que la relación entre la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la variable eficiencia laboral es significativa al nivel de 0,597 positivo; por lo tanto, se puede deducir que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del fenómeno de compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales, mayor será la eficiencia laboral, en beneficio de los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Decisión. De acuerdo al *Sig. (Bilateral)=0.000<0,05* indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la variable eficiencia laboral, dualidad que beneficiaría a las operaciones que realizan los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Prueba de hipótesis específica 6.

Hipótesis estadística

- H₀ No existe relación entre comunicación, manejo de conflictos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.
- H_a Existe relación entre comunicación, manejo de conflictos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Tabla 23. *Prueba de hipótesis específica 6*

Correlaciones				
			Comunicación, manejo de conflictos	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Comunicación, manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	,411*
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	54	54
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,411*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	54	54

Nota. En la tabla 23, se encontró que la relación entre la dimensión comunicación, manejo de conflictos y la variable eficiencia laboral es significativa al nivel de $0,411$ positivo; por lo tanto, se puede deducir que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del fenómeno de comunicación, manejo de conflictos, mayor será la eficiencia laboral, en beneficio de los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

Decisión. De acuerdo al *Sig. (Bilateral)* = $0,000 < 0,05$ indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva media entre la dimensión comunicación, manejo de conflictos y la variable eficiencia laboral, dualidad que beneficiaría a las operaciones que realizan los colaboradores del almacén de productos terminados Nestlé Perú.

V. DISCUSIONES

La investigación desarrollada tuvo como fin determinar la relación que existe entre el team building y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú; además se planteó como primer objetivo específico determinar la relación que existe entre las condiciones propicias y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú; asimismo el segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre la formación de equipos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú; también el tercer objetivo específico determinar la relación la relación que existe entre establecer y aclarar objetivos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú; además el cuarto objetivo específico determinar la relación que existe entre los buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú; asimismo el quinto objetivo específico determinar la relación que existe entre la compromiso, participación y buenas relaciones y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú; también el sexto objetivo específico determinar la relación que existe entre la comunicación, manejo de conflictos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Vamos a detallar la discusión de resultados de la investigación desarrollada, comenzaremos con la hipótesis general la cual propuso determinar la existencia de la relación entre el team building y la eficiencia laboral de los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú; cuyos resultados nos permitió contrastar con las evidencias internacionales y nacionales referidos en los antecedentes de la investigación. Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la variable team building, reflejó que del 100% de los encuestados, el 53% manifestó que el team building, se aplica de manera deficiente; además, el 35% manifestó que el team building, se aplica de manera regular; sin embargo, existe el 11% que manifestó que el team building se aplica de manera óptima. Resultados que nos indican claramente que su implementación o desarrollo estuvo mal aplicada visto desde la percepción de los colaboradores. Sin embargo, el análisis en el caso de la variable eficiencia laboral, del 100% de los encuestados; el 57% manifestó que se percibe de manera deficiente, también el 37% manifestó

que se percibe de manera regular; sin embargo, existe el 5% que manifestó que se percibe de manera óptima. Este resultado se esperaba ya que es consecuencia de la deficiente aplicación de la variable team building. Del cruce de las variables team building y eficiencia laboral el resultado fue un coeficiente de correlación de 0,776 y un sig.(bilateral)=0,000 que nos indica que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio.

El resultado tiene afinidad con Yuqiao, Chenyang y Yuhua (2017) donde el coeficiente de correlación fue 0.521 mediante el estadígrafo de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0,000. Determinándose que hay una correlación positiva general entre las variables que se estudiaron, basadas en las teorías de Scarnati (2001), donde lo definió como un proceso solidario que permite lograr resultados óptimos, esta afirmación pone en cuestionamiento el team building aplicado en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú ya que una aplicación óptima debería estar de la mano con resultados óptimos o eficaces. También lo expuesto por Arrey (2014), donde nos indica que el desempeño es el resultado de una sinergia de fuerzas que consiguen una realización de tareas grupales o también personales. Si el almacén de productos terminados de Nestlé Perú ejecutara correctamente el team building en sus colaboradores los resultados serían un crecimiento sostenido en las ratios de productividad y de integración de sus colaboradores. Como consecuencia final, los resultados determinaron entre las variables trabajadas una relación positiva muy fuerte demostrando que estas dos variables están muy ligadas entre sí, ya que la aplicación del team building por parte de la empresa era percibida por los colaboradores de forma deficiente por encima del 53% y esto conlleva a que la eficiencia laboral sea también deficiente en más del 57%. Para que la aplicación del team building resulte óptima, los supervisores de turno deberán realizar una comunicación personal entre los colaboradores al momento del cambio de turno, desarrollar actitud positiva y conocer las expectativas o carencias de cada colaborador para que al final se incremente el sentimiento de pertenencia a la organización todo esto sumado a una correcta aplicación del team building se obtendrá al final buenos resultados en productividad y objetivos cumplidos planteados por la organización.

En la primera hipótesis específica los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión condiciones propicias, nos indicaron que el 42%

perciben deficientemente la dimensión analizada, y el 25% la percibe de forma regular, solo un 11% la perciben de manera óptima, resultado que evidencia las deficiencias en los procesos de generación de trabajo en equipo derivando al final en la baja eficiencia laboral. Mediante el cruce de variables de la dimensión condiciones propicias y la variable eficiencia laboral se tuvo una correlación de 0.676, mediante Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva muy fuerte, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión condiciones propicias y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Lo determinado tiene relación con la investigación de Paz (2016), quien en su trabajo realizado determino a través del estadígrafo del Chi Cuadrado un valor de tabla de 4.48, el cual está entre el -12.6 y 12.6 de la tabla de frecuencias, con 6 g.l. y un nivel de 0,05, se determinó que se rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna, en donde afirma que existe relación positiva considerable entre el trabajo en equipo y el desempeño del personal, el cual sustentada por el teórico de Del Pino (2012), donde indicó que el conjunto de trabajadores lo conforma una agrupación de integrantes con capacidades, conocimientos y habilidades concretas donde todas estas se unen dando así un final que es obtener el logro de objetivos, utilizando procedimientos y estrategias para conseguir el objetivo deseado, asimismo para la variable desempeño laboral Monakos (2015), nos indicó que es la capacidad de un individuo para generar, hacer o producir su labor en menos tiempo, con poca dificultad y de una calidad superior generando un mayor desenvolvimiento y un óptimo resultado. Para la ejecución de las condiciones propicias en la planificación del team building la empresa tendrá que replantear las estrategias a realizar para que así la eficiencia pueda darse de manifiesto en las operaciones diarias. Al final, los resultados contrastados con la correlación entre las variables trabajadas las cuales obtuvieron una considerable relación, donde el resultado fue en parte lo que se proyectaba al hacer el análisis bivariado, el cual precisa que las condiciones propicias fueron percibidas en promedio bajo por 42% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 25% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que las condiciones propicias resulten optimas, se recomienda replantear los programas de capacitaciones de tal manera que estas sean más dinámicas y estructuradas por

niveles de aprendizaje que serán llevados por los coordinadores y decantados a los supervisores para su aplicación correcta, esto con el fin de que todos los colaboradores estén actualizados y preparados para el cumplimiento de objetivos, también el clima laboral tiene que notarse un cambio más drástico una manera de ayudar a levantar este tema es el reconocimiento ya que tiene que estar presente en el día a día no solo en la culminación de un objetivo, se tiene que llevar a cabo esto en medio de las reuniones SOR incentivando y motivando a cada equipo de trabajo en los diferentes turnos que se maneja esto a su vez realizado por quien lidere la reunión, una vez que estas alternativas impacten y brinden soporte a la dimensión condiciones propicias esto conllevaría a generar una mejor predisposición y adaptabilidad al desarrollo de nuevos procesos laborales, obteniéndose resultados favorables en los procesos regulares de la empresa, asimismo estas condiciones tienen que ser revisadas constantemente para mejorar la herramienta y hacerla dinámica.

En la segunda hipótesis específica los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión formación de equipos, indicaron que el 46% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 29% la percibe de forma regular, solo un 5% la perciben de manera óptima, resultado que evidencia la falta de un programa de formación de equipos de altos desempeño o también lo están aplicando de manera errónea impactando de manera directa la eficiencia laboral del equipo de trabajo. Mediante el cruce de variables de la dimensión condiciones propicias y la variable eficiencia laboral el resultado fue una correlación de 0.725, mediante Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva considerable, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión formación de equipos y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. El resultado tiene relación con la investigación de Almanza (2019), quien en su investigación obtuvo a través del estadígrafo de Rho Spearman coeficiente de correlación de 0.992 y además un sig. (Bilateral)= 0,000; se determinó que se rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna, en donde afirma que existe relación positiva perfecta entre el team building y el trabajo en equipo, el cual sustentada por el teórico de Carron y Hausenblas (1998), donde definió al team building como procedimientos para generar mayor eficacia en un

grupo de personas asimismo satisfacer sus necesidades y aumentar las condiciones de trabajo; asimismo para la variable trabajo en equipo nos indicó Ander & Aguilar (2001), que es un conglomerado de actividades realizadas por un grupo de personas con un objetivo de trabajar ordenadamente y coordinados para culminar una meta o actividad. Esta dimensión es importante para cumplir los objetivos a corto, mediano y largo plazo y hacerlo sostenible en el tiempo ya que si no se forma equipos apropiados según las necesidades de las operaciones diarias y no se tiene líderes que ayuden a guiar a los equipos corremos el riesgo de desperdiciar horas hombre en la ejecución de labores regulares. En conclusión, los resultados contrastados con la correlación entre las variables trabajadas las cuales alcanzaron una relación perfecta, donde el resultado fue en parte lo que se proyectaba al hacer el análisis bivariado, el cual precisa que la formación de equipos fue percibida en promedio bajo por 46% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 29% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión formación de equipos resulte óptima, se recomienda verificar y programar los equipos de acuerdo a la necesidad requerida, se tiene que agendar reuniones con los diferentes líderes de los departamentos involucrados, esto tiene que ser realizado con antelación de una semana para establecer programaciones adelantadas con ventanas horarias de carga y descarga las mismas que serán dirigidas por los líderes de los equipos los mismos que decidirán en el momento reasignar los recursos según las necesidades, asimismo estas condiciones tienen que ser verificadas diariamente para considerar adelantos o reprogramaciones según la operatividad de los trabajos a realizar todo esto con el fin de llegar a las metas trazadas por la organización.

En la tercera hipótesis específica los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión establecer y aclarar objetivos, manifestó que el 48% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 24% la percibe de forma regular, solo un 5% la perciben de manera óptima, resultado que evidencia la falta de responsabilidad y cumplimiento en las actividades regulares afectando la eficiencia de los equipos de trabajo de la empresa de manera constante. Mediante el cruce de variables de la dimensión establecer y aclarar objetivos y la variable eficiencia laboral el resultado fue un coeficiente de correlación de 0.615, mediante el estadígrafo de Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva

considerable, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión establecer y aclarar objetivos y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. El resultado tiene relación con la investigación de Montano (2018), quien en su trabajo obtuvo a través de Spearman coeficiente de correlación de 0.675 y además un sig. (Bilateral)= 0,000; se determinó que se rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna, en donde afirma que existe relación positiva considerable entre el trabajo en equipo y el desempeño, el cual sustentada por el teórico de González y Pérez (2011), donde indico que los equipos de trabajo son un conjunto de individuos reunidos donde logran satisfacer sus necesidades lo cual es una particularidad inherente del individuo; asimismo para la variable desempeño se utilizó la teoría de Robbins y Judge (2013), donde nos indicó que se refiere a la culminación de lo asignado y con la responsabilidad que contribuye la generación de un servicio o la realización de un objetivo asignado. Esta dimensión contempla la importancia de la responsabilidad y el cumplimiento, factores también muy importantes para los equipos de trabajo si no se soluciona pronto estos valores dentro de la interna de la organización se debilitará su productividad. En conclusión, los resultados contrastados con la correlación entre las variables trabajadas alcanzaron una relación considerable, donde el resultado fue en parte lo que se proyectaba al hacer el análisis bivariado, el cual precisa que la formación de equipos fue percibida en promedio bajo por 48% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 24% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión establecer y aclarar objetivos resulte óptima, se recomienda generar dentro del team building un plan de activaciones internas que serán agendadas semestralmente en un lugar de preferencia fuera de la empresa y en el que donde se expondrán los valores de la responsabilidad y el cumplimiento para así potenciar los equipos y explotar las aptitudes del equipo de trabajo, este plan va de la mano con una línea de carrera para de esta manera los miembros del equipo se motiven, se profesionalicen y sean aptos para cumplir las funciones que solicitan para ocupar un puesto superior.

En la cuarta hipótesis específica los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión buenos procedimientos de trabajo, manifestó que el 51% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 14% la percibe de

forma regular, solo un 3% la perciben de manera óptima, el resultado obtenido evidencia la falta de las personas encargadas de administrar y hacer explotar las habilidades de los equipos, los cuales tienen que tener asesoramientos y entrenamientos que también es uno de los procesos del team building se tiene que minimizar este impacto sino perjudicaremos la eficiencia laboral del equipo de trabajo. Mediante el cruce de variables de la dimensión buenos procedimientos de trabajo y la variable eficiencia laboral el resultado fue una correlación de 0.545, mediante el estadígrafo de Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva considerable, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. El resultado tiene relación con la investigación de Guerrero y Ordaya (2018), quien en su investigación obtuvo a través del estadígrafo de Rho Spearman coeficiente de correlación de 0.496 y además un sig. (Bilateral)= 0,000; se determinó que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, en donde afirma que existe relación positiva media entre el trabajo en equipo y el desempeño, el cual sustentada por el teórico de Torres (2011, en Nivin, 2017), equipo es una manera de dirigir a una porción de individuos enfocados en realizar actividades laborales con metas, fines y propósitos comunes, motivados a alcanzar los mejores resultados, asimismo para la variable desempeño se utilizó a teoría de Blazquez (2007, en García & Segura 2014) nos indicó que el desempeño es la planificación, organización, ejecución y control de los procesos utilizados para la culminación del objetivo de forma eficiente. Esta dimensión contempla la importancia de tener una adecuada asesoría y entrenamiento adecuado para aprovechar las habilidades de los integrantes del equipo de trabajo y así puedan resolver problemas mediante el análisis de la situación y la correcta toma de decisiones en el ámbito laboral. En conclusión, los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación considerable, donde el resultado fue en parte lo que se proyectaba al hacer el análisis bivariado, el cual precisa que la dimensión buenos procedimientos de trabajo fue percibida en promedio bajo por 51% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 14% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión buenos procedimientos de trabajo resulte

óptima, se recomienda coordinar entre los responsables del almacén y el conocimiento profesional de una agencia que brinde las certificaciones establecidas por la ley para así tener un cronograma anual de capacitaciones, revalidaciones y entrenamientos en los diferentes roles que tengan cada colaborador, llevadas a cabo en la empresa, la cual recalando lo dicho anteriormente tiene que ser impartida por un grupo de expertos, donde se necesitara el acceso a un espacio determinado para realizar las capacitaciones como el auditorio, asimismo se tiene contemplado que las revalidaciones fuera el caso son cada 6 meses por eso al año se tendría 2 capacitaciones, lograremos con eso potenciar los conocimientos actuales y evitaremos la complacencia por parte de los operadores de equipos, asimismo la comunicación de nuevos procesos o generación de proyectos debe de ser comunicadas y si es consultada y compartida en la creación sería ideal ya que así cualquier innovación no la percibirían como extraña, también sería más fácil su adaptabilidad y resolverían cualquier problema que se dé durante la ejecución de la misma.

En la quinta hipótesis específica los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales, manifestó que el 48% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 14% la percibe de forma regular, solo un 5% la perciben de manera óptima, el resultado obtenido evidencia la carencia de valores como son el compromiso, respeto y confianza, estos también forman parte de una correcta implementación del team building y si no se lleva a cabo o se obvia estos pasos se afectaría la eficiencia laboral en la organización. Mediante el cruce de variables de la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales, y la variable eficiencia laboral el resultado fue una correlación de 0.597, mediante el estadígrafo de Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva considerable, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. El resultado obtenido tiene relación con la investigación de Rivera (2016), quien en su trabajo obtuvo a través del estadígrafo de Chi Cuadrado con un valor de 53.1401 y en donde para un 6 g.l. a un nivel 0.05 se obtiene un valor de tabla de 12.59, esta

se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna, en donde afirma que existe relación positiva media entre el trabajo en equipo y clima organizacional, el cual sustentada por el teórico de Newstrom (2007), donde definió que el trabajo en equipo son las acciones que realizan un conjunto de personas con metas en común; asimismo para la variable clima organizacional nos indica González y Olivares (2006), que es el ambiente en el cual los seres humanos desarrollan actividades diarias, aunadas al trato que un superior podría tener con sus relegados. Esta dimensión contempla la importancia de tener un nivel óptimo de participación entre todos los miembros del equipo de tal manera que tengan un alto grado de compromiso, respeto y confianza. En conclusión, los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación considerable, donde el resultado fue en parte lo que se proyectaba al hacer el análisis bivariado, el cual precisa que la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales fue percibida en promedio bajo por 48% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 14% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales, resulte óptima, se recomienda establecer un programa de integración llevadas a cabo mediante premiaciones personales y grupales los cuales tendrán un fin de desarrollar proyectos que ahorren costos a la empresa así estos premios servirán para crear una sana competencia y explotar las habilidades y capacidades de los trabajadores los mismos que ayudaran a crear un clima de respeto y confianza entre los integrantes del equipo de trabajo fortaleciendo así el compromiso con la organización, para final llegar a ser un equipo cohesionado y transparente.

En la sexta hipótesis específica los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión manejo de conflictos, manifestó que el 40% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 24% la percibe de forma regular, solo un 1% la perciben de manera óptima, el resultado obtenido evidencia la poca tolerancia que tiene el equipo a los conflictos debido a diferentes motivos aquí si hay que tener cuidado ya que las mismas nos pueden conducir al fracaso. Mediante el cruce de variables del manejo de conflictos, y la variable eficiencia laboral el resultado fue una correlación de 0.411, mediante Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva media, además un $\text{sig. (bilateral)}=0,000$; por lo

que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión manejo de conflictos y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú. El resultado tiene relación con la investigación de Yumbato (2016), quien en su investigación se obtuvo a través del estadígrafo de Rho Spearman coeficiente de correlación de 0.683 y además un sig. (Bilateral)= 0,000; se determinó que se rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna, en donde afirma que existe relación positiva media entre el trabajo en equipo y desempeño, el cual fue sustentada por el teórico de Dubrin (2008), donde indica que es una reducida porción de integrantes cuyas capacidades se entrelazan entre sí y están dirigidas a un mismo objetivo; asimismo para la variable desempeño se utilizó la teoría de Robbins y Coulter (2005), donde nos indicó que el desempeño es la culminación final de una actividad y que tiene que ser eficaz y eficiente. Esta dimensión contempla la importancia de tener capacitaciones constantes sobre manejo de conflictos y control de emociones, ya que estos nos ayudaran a tomar mejores decisiones ante cualquier problema encontrado. En conclusión, los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación media, donde el resultado fue en parte lo que se proyectaba al hacer el análisis bivariado, el cual precisa que la dimensión manejo de conflictos fue percibida en promedio bajo por 40% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 24% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión manejo de conflictos, resulte óptima, se recomienda las evaluaciones realizadas por un departamento psicológico el cual tendrá bien a llevar capacitaciones estructuradas por tipos de personalidad ya que cada miembro del equipo es un mundo diferente a su vez estas capacitaciones tienen que explotar cualidades de los integrantes del equipo como es ser extrovertido ya que de esta manera los comportamientos serán vitales y espontáneos, demostrando así una salud mental óptima, asimismo se reforzara la participación ya que todos serán considerados como parte vital del equipo.

VI. CONCLUSIONES

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) indico que las conclusiones son las determinadas a recopilar los resultados del estudio evidenciando la afirmación o negación de los objetivos e hipótesis de estudio. (p. 35). Las conclusiones obtenidas fueron:

Primera: Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la variable team building, reflejó que del 100% de los encuestados, el 53% manifestó que el team building, se aplica de manera deficiente; además, el 35% manifestó que el team building, se aplica de manera regular; sin embargo, existe el 11% que manifestó que el team building se aplica de manera óptima. Resultados que nos indican claramente que su implementación o desarrollo estuvo mal aplicada visto desde la percepción de los colaboradores. Sin embargo, el análisis en el caso de la variable eficiencia laboral, del 100% de los encuestados; el 57% manifestó que se percibe de manera deficiente, también el 37% manifestó que se percibe de manera regular; sin embargo, existe el 5% que indico que se percibe de manera óptima. Este resultado se esperaba ya que es consecuencia de la deficiente aplicación de la variable team building. Del cruce de las variables team building y eficiencia laboral el resultado fue un coeficiente de correlación de 0,776 y un sig.(bilateral)=0,000 que nos indica que existe un nivel de correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio

Segunda: Los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión condiciones propicias, manifestó que el 42% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 25% la percibe de forma regular, solo un 11% la perciben de manera óptima, resultado que evidencia las deficiencias en los procesos de generación de trabajo en equipo derivando al final en la baja eficiencia laboral. Mediante el cruce de variables de la dimensión condiciones propicias y la variable eficiencia laboral el resultado fue un coeficiente de correlación de 0.676, mediante el estadígrafo de Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva muy fuerte, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación

significativa entre la dimensión condiciones propicias y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Tercera: Los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión formación de equipos, manifestó que el 46% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 29% la percibe de forma regular, solo un 5% la perciben de manera óptima, resultado que evidencia la falta de un programa de formación de equipos de altos desempeño o también lo están aplicando de manera errónea impactando de manera directa la eficiencia laboral del equipo de trabajo. Mediante el cruce de variables de la dimensión condiciones propicias y la variable eficiencia laboral el resultado fue un coeficiente de correlación de 0.725, mediante el estadígrafo de Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva considerable, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión formación de equipos y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú

Cuarta: Los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión establecer y aclarar objetivos, manifestó que el 48% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 24% la percibe de forma regular, solo un 5% la perciben de manera óptima, resultado que evidencia la falta de responsabilidad y cumplimiento en las actividades regulares afectando la eficiencia de los equipos de trabajo de la empresa de manera constante. Mediante el cruce de variables de la dimensión establecer y aclarar objetivos y la variable eficiencia laboral el resultado fue un coeficiente de correlación de 0.615, mediante el estadígrafo de Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva considerable, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión establecer y aclarar objetivos y la

eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Quinta: Los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión buenos procedimientos de trabajo, manifestó que el 51% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 14% la percibe de forma regular, solo un 3% la perciben de manera óptima, el resultado obtenido evidencia la falta de las personas encargadas de administrar y hacer explotar las habilidades de los equipos, los cuales tienen que tener asesoramientos y entrenamientos que también es uno de los procesos del team building se tiene que minimizar este impacto sino perjudicaremos la eficiencia laboral del equipo de trabajo. Mediante el cruce de variables de la dimensión buenos procedimientos de trabajo y la variable eficiencia laboral el resultado fue un coeficiente de correlación de 0.545, mediante el estadígrafo de Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva considerable, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Sexta: Los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales, manifestó que el 48% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 14% la percibe de forma regular, solo un 5% la perciben de manera óptima, el resultado obtenido evidencia la carencia de valores como son el compromiso, respeto y confianza, estos también forman parte de una correcta implementación del team building y si no se lleva a cabo o se obvia estos pasos se afectaría la eficiencia laboral en la organización. Mediante el cruce de variables de la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales, y la variable eficiencia laboral el resultado fue un coeficiente de correlación de 0.597, mediante el estadígrafo de Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva

considerable, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Séptima: Los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión manejo de conflictos, manifestó que el 40% perciben de forma deficiente la dimensión analizada, y el 24% la percibe de forma regular, solo un 1% la perciben de manera óptima, el resultado obtenido evidencia la poca tolerancia que tiene el equipo a los conflictos debido a diferentes motivos aquí si hay que tener cuidado ya que las mismas nos pueden conducir al fracaso. Mediante el cruce de variables de la manejo de conflictos, y la variable eficiencia laboral el resultado fue un coeficiente de correlación de 0.411, mediante el estadígrafo de Rho Spearman, resultado que evidencia una correlación positiva media, además un sig.(bilateral)=0,000; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmado que, si existe relación significativa entre la dimensión manejo de conflictos y la eficiencia laboral en el almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

Octava: Se presento durante la investigación ciertas limitaciones tales como el tamaño de la población ya que solo tomamos en cuenta a un área del centro de distribución, la cual podría ampliarse a otras áreas; en el mismo rango se puede hacer extensivo este estudio a otros centros de distribución de la empresa Nestlé Perú en otros contextos geográficos.

VII. RECOMENDACIONES

Chanock, K. (2002) Afirma que las recomendaciones a pesar de estar en el final de la investigación, son parte importante de la misma, puesto que ayuda a definir aspectos primordiales a considerar, como las consecuencias de los hallazgos tanto para la práctica, procesos o como para la toma de decisiones. Asimismo, deben determinar nuevos espacios en los conocimientos y proponer nuevas interrogantes para la investigación. La experticia en el desarrollo de las recomendaciones favorece al espíritu de la colaboración ante retos académicos del devenir. (p. 32). Las recomendaciones propuestas a partir de la conclusión del trabajo de investigación se consignan a continuación.

Primera: Se recomienda a partir de los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación positiva muy fuerte demostrando que estas dos variables están muy ligadas entre sí, este resultado el cual afirmaba que la aplicación del team building por parte de la empresa era percibida por los colaboradores de forma deficiente por encima del 53% y esto conlleva a que la eficiencia laboral sea también deficiente en más del 57%. Para que la aplicación del team building resulte óptima, los supervisores de turno deberán realizar una comunicación personal entre los colaboradores al momento del cambio de turno, desarrollar actitud positiva y conocer las expectativas o carencias de cada colaborador para que al final se incremente el sentimiento de pertenencia a la organización todo esto sumado a una correcta aplicación del team building permitirá alcanzar resultados óptimos en productividad y metas planteadas por la organización

Segunda: También se recomienda a partir de los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una considerable relación, este resultado el cual precisa que las condiciones propicias fueron percibidas en promedio bajo por 42% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 25% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que las condiciones propicias resulten óptimas, se recomienda replantear los programas de capacitaciones de tal manera que estas sean más dinámicas y estructuradas por niveles de aprendizaje que serán llevados por los coordinadores y

decantados a los supervisores para su aplicación correcta, esto con el fin de que todos los colaboradores estén actualizados y preparados para el cumplimiento de objetivos, también el clima laboral tiene que notarse un cambio más drástico una manera de ayudar a levantar este tema es el reconocimiento ya que tiene que estar presente en el día a día no solo en la culminación de un objetivo, se tiene que llevar a cabo esto en medio de las reuniones SOR incentivando y motivando a cada equipo de trabajo en los diferentes turnos que se maneja esto a su vez realizado por quien lidere la reunión, una vez que estas alternativas impacten y brinden soporte a la dimensión condiciones propicias esto conllevaría a generar una mejor predisposición y adaptabilidad al desarrollo de nuevos procesos laborales, brindando resultados óptimos en los procesos regulares de la empresa, asimismo estas condiciones tienen que ser revisadas constantemente para mejorar la herramienta y hacerla dinámica.

Tercera: Se recomienda a partir de los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación perfecta, este resultado el cual precisa que la formación de equipos fue percibida en promedio bajo por 46% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 29% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión formación de equipos resulte óptima, se recomienda verificar y programar los equipos de acuerdo a la necesidad requerida, se tiene que agendar reuniones con los diferentes líderes de los departamentos involucrados, esto tiene que ser realizado con antelación de una semana para establecer programaciones adelantadas con ventanas horarias de carga y descarga las mismas que serán dirigidas por los líderes de los equipos los mismos que decidirán en el momento reasignar los recursos según las necesidades, asimismo estas condiciones tienen que ser verificadas diariamente para considerar adelantos o reprogramaciones según la operatividad de los trabajos a realizar todo esto con el fin de llegar a las metas trazadas por la organización.

Cuarta: Se recomienda a partir de los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación considerable, este resultado el cual precisa que la formación de equipos fue percibida en promedio bajo por 48% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 24% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión establecer y aclarar objetivos resulte óptima, se recomienda generar dentro del team building un plan de activaciones internas que serán agendadas semestralmente en un lugar de preferencia fuera de la empresa y en el que donde se expondrán los valores de la responsabilidad y el cumplimiento para así potenciar los equipos y explotar las aptitudes del equipo de trabajo, este plan va de la mano con una línea de carrera para de esta manera los miembros del equipo se motiven, se profesionalicen y sean aptos para cumplir las funciones que solicitan para ocupar un puesto superior..

Quinta: Se recomienda a partir los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación considerable, este resultado el cual precisa que la dimensión buenos procedimientos de trabajo fue percibida en promedio bajo por 51% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 14% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión buenos procedimientos de trabajo resulte óptima, se recomienda coordinar entre los responsables del almacén y el conocimiento profesional de una agencia que brinde las certificaciones establecidas por la ley para así tener un cronograma anual de capacitaciones, revalidaciones y entrenamientos en los diferentes roles que tengan cada colaborador, llevadas a cabo en la empresa, la cual recalando lo dicho anteriormente tiene que ser impartida por un grupo de expertos, donde se necesitara el acceso a un espacio determinado para realizar las capacitaciones como el auditorio, asimismo se tiene contemplado que las revalidaciones fuera el caso son cada 6 meses por eso al año se tendría 2 capacitaciones, lograremos con eso potenciar los conocimientos actuales y evitaremos la complacencia por parte de los

operadores de equipos, asimismo la comunicación de nuevos procesos o generación de proyectos debe de ser comunicadas y si es consultada y compartida en la creación sería ideal ya que así cualquier innovación no la percibirían como extraña, también sería más fácil su adaptabilidad y resolverían cualquier problema que se dé durante la ejecución de la misma.

Sexta: Se recomienda a partir de los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación considerable, este resultado el cual precisa que la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales fue percibida en promedio bajo por 48% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 14% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales, resulte óptima, se recomienda establecer un programa de integración llevadas a cabo mediante premiaciones personales y grupales los cuales tendrán un fin de desarrollar proyectos que ahorren costos a la empresa así estos premios servirán para crear una sana competencia y explotar las habilidades y capacidades de los trabajadores los mismos que ayudaran a crear un clima de respeto y confianza entre los integrantes del equipo de trabajo fortaleciendo así el compromiso con la organización, para final llegar a ser un equipo cohesionado y transparente.

Séptima: Se recomienda a partir de los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación media, este resultado el cual precisa que la dimensión manejo de conflictos fue percibida en promedio bajo por 40% de deficiencia y con una percepción aún más baja de 24% de regularidad sobre la eficiencia laboral. Para que la dimensión manejo de conflictos, resulte óptima, se recomienda las evaluaciones realizadas por un departamento psicológico el cual tendrá bien a llevar capacitaciones estructuradas por tipos de personalidad ya que cada miembro del equipo es un mundo diferente a su vez estas capacitaciones tienen que explotar cualidades de los integrantes del equipo como es ser

extrovertido ya que de esta manera los comportamientos serán vitales y espontáneos, demostrando así una salud mental optima, asimismo se reforzara la participación ya que todos serán considerados como parte vital del equipo.

Octava: Para futuras investigaciones en las cuales se tenga que estudiar la variable team building y la eficiencia laboral, las muestras deberían ampliarse, dado que el número de elementos seleccionados permiten reducir el sesgo en las respuestas en la recopilación de datos. Para ello se debería de recurrir a base de datos de instituciones que realicen estudios de team building en el ámbito nacional e internacional.

Novena: En el caso de las evidencias referidas al manejo de información de las bases teóricas es necesario señalar que las definiciones consignadas en el trabajo de investigación deben ser las más actuales posibles; dado que, las ciencias sociales por naturaleza rápidamente evolucionan el sustento teórico de las variables, por lo tanto, actualizarlas a través de artículos científicos indexados que aborden el tema, seria de vital importancia.

REFERENCIAS

- Aga, D., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806-818.
- Ahuja, K., Srivastava, G., & Padhy, P. (2017). Do team building training interventions work? evaluation using kirkpatrick's model in a college setting. *International Journal of Education and Management Studies*, 7(4), 450-455.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2015). Introducción a la Psicología del trabajo, Editorial McGraw Hill-Interamericana de España.
- Almanza, W. (2019). *Modelo de team building para mejorar el trabajo en equipo en las municipalidades distritales de la provincia de Tacna, año 2015*. (Tesis de Doctorado). Universidad Jorge Basadre Grohman-Tacna.
- Alsharo, M., Gregg, D., & Ramirez, R. (2017). Virtual team effectiveness: The role of knowledge sharing and trust. *Information & Management*, 54(4), 479-490.
- Ander E., & Aguilar, M. (2001). El trabajo en equipo. Primera edición. Editorial Progreso, S.A. de C.V. México.
- Arias, F., (2012). El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme C.A. Venezuela.
- Ashmi, J., & Kumar, D. (2018). Role of Perceived Supervisory Support and Communication Competency in Making Virtual Teams More Effective. *Researchers World*, 9(1), 120.
- Bowen, S., Li, H., & Zhao, Q. (2018). Logistics agglomeration and logistics productivity in the USA. *The Annals of Regional Science*, 61(2), 273-293.
- Calvo, J. Pelegrín, A. & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118.
- Carrasco, S. (2012). Metodología de Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Ciasullo, M., Cosimato, S., Gaeta, M., & Palumbo, R. (2017). Comparing two approaches to team building: A performance measurement evaluation. *Team Performance Management*, 23(7), 333-351.
- Chiavenato, I. (2019), Introducción a la Teoría General de la Administración. México D.F.; Editorial McGraw Hill-Interamericana.

- Cole, M., Cox, J., & Stavros, J. (2019). Building collaboration in teams through emotional intelligence: Mediation by SOAR (strengths, opportunities, aspirations, and results). *Journal of Management and Organization*, 25(2), 263-283.
- Coto, P., Fernández, X., Pesquera, M., & Agüeros, M. (2016). Impact of logistics on technical efficiency of world production (2007-2012). *Networks and Spatial Economics*, 16(4), 981-995.
- Del Pino, E., (2012) Trabajo en Equipo: Consigue en tu empresa un equipo ganador. Madrid: Trillas.
- Do Nascimento, D., & da Silva, G. (2017). Automation and efficiency in the operational processes: a case study in a logistics operator. *Independent Journal of Management & Production*, 8(5), 614-640.
- DuBrin, A., (2008). Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo (9 ed.). Pearson, México.
- Dueñas, E. (2018). *Los equipos de alto desempeño y su incidencia en la productividad empresarial*. (Especialista Alta Gerencia). Universidad Militar Nueva Granada-Colombia.
- Dyer, J. & Dyer, W. (2020). Beyond Team Building: How to Build High Performing Teams and the Culture to Support Them. Wiley.
- Escobar, R., Anwandter, P., (2015). Team Coaching: Cómo desarrollar equipos de alto desempeño, Chang! Editores.
- Esteve, E. (2014). Diferencia entre eficiencia y eficacia. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118.
- Feng, X., Xu, H., Wang, Y., & Yu, H. (2019). The social team building optimization algorithm. *Soft Computing*, 23(15), 6533-6554.
- Ford, R., Piccolo, R., & Ford, L. (2017). Strategies for building effective virtual teams: Trust is key. *Business Horizons*, 60(1), 25-34.
- Fung, H. P. (2018). The influence of leadership roles and team building & participation on team shared mental models: a study of project managers in Malaysia. *Revista De Administração De Roraima*, 8(2), 230-259.
- García, G., & Segura, L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de CAJAY - 2013. Universidad Católica Sedes Sapientiae Escuela de Posgrado.

- Gelston, G., Wells, C., & Dalton, A. (2018 June). Virtual Leadership in Complex Multiorganizational Research and Development Programs. *In 2018 IEEE Conference on Cognitive and Computational Aspects of Situation Management (CogSIMA)* (pp. 97-102). Boston, MA, USA.
- González, A. J. C., & Pérez, A. R. (2011). Los Equipos de Trabajo. In formación y orientación laboral. Recuperado de <https://bit.ly/2M5ussu>
- Gouri, S. (2018). Team building: A tool for organizational development. *International Journal on Global Business Management & Research*, 7(2), 44-49.
- Guerrero, V. y Ordaya, H. (2018). *Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito de Eleazar Guzmán Barrón, 2018*. (Tesis de Título). Universidad Peruana Unión.
- Gutiérrez, H. (2015). *Calidad y Productividad*. México D.F.; Editorial McGraw Hill-Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). México D.F., McGraw-Hill/Interamericana. Editores, S.A.
- Hernández-Sampieri, & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F., McGraw-Hill/Interamericana. Editores, S.A.
- Holgate, M., Johnson, C., & Williams, S. (2019). Team building, healthy workplace, healthy you. *BMJ Supportive & Palliative Care*, 9(1) ,268
- Jacobs, F. & Chase, R. (2019). *Administración de Operaciones Producción y Cadena de Suministros*; México D.F.; Editorial McGraw Hill-Interamericana.
- Jones, G. & George, J. (2019). *Administración Contemporánea*, México D.F.; Editorial McGraw Hill-Interamericana.
- Kanika, A., K., Garima, S. & Priyanka, P. (2017). Do team building training interventions work? evaluation using kirkpatrick's model in a college setting. *International Journal of Education and Management Studies*, 7(4), 450-455.
- Khan, M. R., & Wajidi, A. (2019). Role of leadership and team building in employee motivation at workplace. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 9(1), 39-49
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work

- engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792-812.
- Lazo, B., González, M. & Díaz, S. (1994). Eficiencia y efectividad del servicio de catálogo colectivo de publicaciones seriadas. *ACIMED*, 2(1), 5-9.
- Li, V., Mitchell, R., & Boyle, B. (2016). The divergent effects of transformational leadership on individual and team innovation. *Group & Organization Management*, 41(1), 66-97.
- Makarchenko, M. A., & Pavlova, O. N. (2018). Особенности трансформации классического командообразования в виртуальное в условиях цифровизации. *St.Petersburg State Polytechnical University Journal.Economics*, 11(1), 39-51.
- Malpica, A. C. (2018). *Técnicas para la dinámica de grupo*, Universidad de Carabobo.
- González, M., & Olivares, S., (2006). Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano. México D.F.; Editorial Cecsca.
- Monakos, C. (15 de febrero de 2015). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). Obtenido de <http://myslide.es/documents/etica-empresarial-y-el-desempenolaboral.html>
- Montano. S. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño en los colaboradores del área de despacho de concentrados de la empresa Cía. Minera Casapalca S.A., Lima – 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú.
- Montoya, S. & Frugoni, M. (2016). ¿Eficiencia o suficiencia en el sector de gestión privada? *Revista Colombiana de Educación*, 70(1), 149-174.
- Morera, M. (2015). Análisis de eficiencia relativa de hospitales públicos de Costa Rica. *Población y Salud en Mesoamérica*, 12(2), 88-104.
- Münch, L. (2014). *Administración Gestión Organizacional*; México D.F.; Pearson Educación de México.
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*, México D.F.; Limusa.
- Newstron, J., (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.; Editorial McGraw Hill-Interamericana.
- Nivin, L. (2017). *El trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de la I.E. No 86157*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

- Noh, J., & Hwang, B. (2017). Work efficiency in a double cup extrusion process. *International Journal of Precision Engineering and Manufacturing*, 18(3), 407-414.
- Paz, J. (2016). *El Trabajo en Equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción Económica Conquito, de la ciudad de Quito.* (Tesis de Título). Universidad Central del Ecuador.
- Priyotomo, P., Setyowati, R., & Suharnomo, S. (2019). The role of team building training on team cohesiveness and organizational commitment in an international manufacturer in central java: Acces la success acces la success. *Calitatea*, 20(172), 56-61.
- Priyotomo, M., Romero, A. & Valderrama, G. (2017). *Análisis de la formación de equipos de alto desempeño (EAD) para la mejora continua en áreas operativas de la corporación aceros Arequipa.* 2017. (Tesis de Título). Universidad Católica del Perú PUCP, Perú.
- Rama Krishna, G., Sahoo, C., & Sharma, R. (2019). Team building, employee empowerment and employee competencies. *European Journal of Training and Development*, 43(1), 39-60.
- Rivera, M. (2016). *El trabajo en equipo y su incidencia en el Clima Organizacional en los colaboradores del ministerio de trabajo y servicio público del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.* (Tesis de Título). Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
- Robbins, S., & Coulter, M., (2005). *Administración* (8ª ed.). Pearson Educación, México.
- Robbins, S., & Judge, T., (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., Coulter, M. & Decenzo, D., (2017). *Fundamentos de Administración*; México D.F.; Pearson Educación de México.
- Robbins, S., Coulter, M., Martocchio, J., & Long, L., (2018). *Administración*; México D.F.; Pearson Educación de México.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2018). *Administración*; México D.F.; Pearson Educación de México.
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.; Pearson Educación de México.

- Romero, A. y Aristizabal, GC (2015). Análisis de eficiencia de la industria manufacturera en cinco países de América del Sur, 1995-2008. *Economía de la Pontificia Universidad Javeriana*. Cali, Colombia 15 (29): 93-112.
- Salinas, J., Manzano, F., Alonso, A., & Gándara, F. (2018). Empresa iniciativa emprendedora. Editorial McGraw Hill-Interamericana de España.
- Sahay, K. & Baul, U. (2014). Comparison of traditional leadership and e-leadership: A study of organizational effectiveness in today's scenario. *Centre for Spiritualism and Human Enrichment, SMS Varanasi*, 7(2), 40-59.
- Shapiro, M., (2020). Guías HBR: Liderando equipos. Editorial Reverté España.
- Scarnati, J., (2001). On becoming a team player. *Team performance management*. Vol. 7 No. 1/2, pp. 5-10.
- Scott, C., Georgy, M., & Grisinger, A. (2019). Shared leadership in project teams: An integrative multi-level conceptual model and research agenda. *International Journal of Project Management*, 37(4), 565-581.
- Soares, A., Soares, N., De Sousa, E. & Moquete, S. (2017). Eficiencia técnica y de escala de la producción de sisal en el estado de Bahía (Brasil). *Apuntes*, 44(81), 39-65.
- Shah, S., Agarwal, R., & Echambadi, R. (2019). Jewels in the crown: Exploring the motivations and team building processes of employee entrepreneurs. *Strategic Management Journal*, 40(9), 1417-1452.
- Sommer, S., Howell, J., & Hadley, C. (2016). Keeping positive and building strength: The role of affect and team leadership in developing resilience during an organizational crisis. *Group & Organization Management*, 41(2), 172-202.
- Sra. Saraswat, N., Dr. Khandelwal, S. (2015). Impacto de los ejercicios de team Building en la eficacia del equipo. *International Journal of Marketing & Human Resource Management (IJMHRM)*, 6(3), 89-97.
- Sternberg, L., & Turnage, K., (2017). *Managing to make a difference: How to Engage, Retain, and Develop Talent for Maximum*. Wiley.
- Sun, H., Teh, P., Ho, K., & Lin, B. (2017). Team diversity, learning, and innovation: A mediation model. *Journal of Computer Information Systems*, 57(1), 22-30.
- Tamayo, M. (2004), *El proceso de la investigación científica*. México D.F.; Editorial Limusa.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*.

Lima: Ed. San Marcos.

- Valderrama, A., Neme, O., & Ríos, H., (2015). Eficiencia técnica en la industria manufacturera en México. *Investigación económica*, 74(294), 73-100.
- Vara, A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Vokoun, M. (2017). Productivity of czech logistic firms: Quality orientation, entrants and multinationals. *Studia Commercialia Bratislavensia*, 10(38), 239-247.
- Wageman, R., & Fisher, C. (2014). Who's in charge here? The team leadership implications of authority structure. *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of leadership and organizations*, 1 (1), 455–481.
- Wehrich, H., Cannice, M. & Koontz, H. (2018), Administración Una perspectiva global, empresarial y de innovación. México D.F.; Editorial McGraw Hill-Interamericana.
- Wong, W. P., Soh, K. L., & Goh, M. (2016). Innovation and productivity: Insights from malaysia's logistics industry. *International Journal of Logistics*, 19(4), 318-331.
- Yumbato, D. (2016). *Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal en la UGEL Tingo María, 2016*. (tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Yuqiao, X., Chenyang, Z. & Yuhua, H. (2017). *El team building apoya la creación de equipos de alto rendimiento*. (Tesis de Maestría). Universidad de Lundsuecia.
- Zhang, X. C., Lee, H., Rodriguez, C., Rudner, J., Chan, T. M., & Dimitrios, P. (2018). Trapped as a group, escape as a team: Applying gamification to incorporate team-building skills through an 'Escape room' experience. Cureus, doi:<http://dx.doi.org/10.7759/cureus.2256>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de la variable team building

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
Team Building	El team building se define como: “son estrategias que buscan promover el desarrollo de determinadas tareas en la empresa mediante grupos de empleados que colaboran e interactúan para lograr un objetivo y en donde todas las personas aportan habilidades, conocimientos que con frecuencia son complementarios” (Gutiérrez, 2015, p.116).	El team building se evaluará mediante las dimensiones obteniéndose de sus indicadores los cuales se utilizarán en la elaboración del instrumento de medición permitiendo la obtención de los datos para el posterior análisis estadístico mediante el software SPSS versión 26.	Condiciones propicias	Capacitación Reconocimiento Clima laboral	Escala Ordinal Tipo Lickert Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
			Formación de equipos	Empatía Liderazgo Metas	
			Establecer y aclarar objetivos	Responsabilidad Cumplimiento	
			Buenos procedimientos de trabajo	Habilidades	
			Compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales	Compromiso Respeto Confianza	
			Comunicación, manejo de conflictos	Extrovertido Participativo Tolerancia	

Matriz de Operacionalización de la variable eficiencia

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala valores	y
Eficiencia	La eficiencia se define como: "consiste en alcanzar los fines u objetivos con el mínimo de recursos utilizados. (Weihrich, Cannice y Koontz, 2018, p.15). La eficiencia se evaluará mediante las dimensiones obteniéndose sus indicadores los cuales se utilizarán en la elaboración del instrumento de medición permitiendo la obtención de los datos para el posterior análisis estadístico mediante el software SPSS versión 26.	Planeación	Objetivos y metas Estrategias Toma de decisiones	Escala Ordinal Tipo Lickert Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	
		Organización	División organizacional Niveles organizacionales Ambiente organizacional		
		Integración	Factores Situacionales Habilidades y características personales Orientación y socialización		
		Dirección	Factores humanos Liderazgo Comunicación		
		Control	Sistema y proceso de control Método de control y técnicas de la información Productividad		

ANEXO 02: Instrumentos Recolección de Datos

TEST TEAM BUILDING

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____ Área: DISTRIBUCION

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

N=Nunca CN= Casi nunca AV= A veces CS= Casi siempre S=Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1.	En la organización se capacita al personal constantemente	N	CN	AV	CS	S
2.	Se capacita en actividades afines a su labor dentro de la organización	N	CN	AV	CS	S
3.	Siempre hay reconocimientos y elogios por hacer un buen trabajo	N	CN	AV	CS	S
4.	Comparto plenamente los éxitos como los problemas de mi área de trabajo y de la organización	N	CN	AV	CS	S
5.	En mi organización se preocupan por mí como persona	N	CN	AV	CS	S
6.	Se tiene un buen clima laboral en la organización	N	CN	AV	CS	S
7.	Contribuye al logro de aprendizajes de su equipo de trabajo	N	CN	AV	CS	S
8.	Me gusta ser solidario con mi equipo laboral	N	CN	AV	CS	S
9.	Comparto el liderazgo con el equipo de trabajo	N	CN	AV	CS	S
10.	Considera que los jefes deben tomar la iniciativa para establecer relaciones con todos los trabajadores	N	CN	AV	CS	S
11.	Se conocen y siguen los objetivos o metas de la organización	N	CN	AV	CS	S
12.	Cada cierto tiempo evalúan el cumplimiento de las metas	N	CN	AV	CS	S
13.	En la empresa están siguiendo los mejores ideales	N	CN	AV	CS	S
14.	En la organización se preocupan por la seguridad del trabajador	N	CN	AV	CS	S
15.	La empresa cumple con todos los procesos de calidad	N	CN	AV	CS	S
16.	Se preocupa constantemente por lograr sus objetivos asignados	N	CN	AV	CS	S
17.	Busco participar de forma activa en las actividades donde mi área está involucrada	N	CN	AV	CS	S
18.	Impulso a otros compañeros a participar de forma activa	N	CN	AV	CS	S
19.	Los miembros del equipo cumplen con sus compromisos	N	CN	AV	CS	S
20.	Las tareas del trabajo involucran y motiva a los miembros del equipo	N	CN	AV	CS	S
21.	Considero que logro escuchar adecuadamente a los demás	N	CN	AV	CS	S
22.	Confío plenamente en mis compañeros de trabajo	N	CN	AV	CS	S
23.	Existe un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo de trabajo	N	CN	AV	CS	S
24.	Busco esforzarme por entender el comportamiento de los demás	N	CN	AV	CS	S
25.	Genera canales de comunicación ascendente, descendente y horizontal	N	CN	AV	CS	S
26.	Disfruta ayudar a los demás a cumplir con sus tareas	N	CN	AV	CS	S
27.	En el trabajo, sus opiniones parecen contar	N	CN	AV	CS	S
28.	Me gusta compartir momentos tanto dentro y fuera de la organización	N	CN	AV	CS	S
29.	Después de alguna discusión es importante alguna disculpa de la otra parte	N	CN	AV	CS	S
30.	En la empresa se brindan capacitaciones para manejar los conflictos entre los trabajadores	N	CN	AV	CS	S

TEST EFICIENCIA LABORAL

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____ Área: DISTRIBUCION

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

N=Nunca CN= Casi nunca AV= A veces CS= Casi siempre S=Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1.	Las actividades diarias de mi trabajo están directamente determinadas por los objetivos del día que mi equipo se ha fijado.	N	CN	AV	CS	S
2.	Los objetivos que usted tiene están claros y son aceptados por todo el equipo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
3.	Sus compañeros poseen diferentes competencias necesarias para el logro de sus objetivos.	N	CN	AV	CS	S
4.	Se tienen planes alternativos de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
5.	Los trabajadores del área donde laboro reciben formación en técnicas de toma de decisiones	N	CN	AV	CS	S
6.	Mis compañeros no se sienten frustrados, porque participan en la toma de decisiones.	N	CN	AV	CS	S
7.	Se tiene una correcta distribución de funciones y puestos de trabajo en el área de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
8.	Las otras áreas colindantes con su área de trabajo les brindan apoyo necesario cuando se les necesita.	N	CN	AV	CS	S
9.	El número de miembros de mi equipo es el adecuado para el trabajo que se realiza.	N	CN	AV	CS	S
10.	La mayoría de los miembros de mi equipo conocen los trabajos de los demás.	N	CN	AV	CS	S
11.	Mi área laboral me ayuda a experimentar la sensación de que mi trabajo es importante para mí organización.	N	CN	AV	CS	S
12.	En mi área laboral se estimula el desarrollo de capacidades	N	CN	AV	CS	S
13.	Siento que mi trabajo no es reconocido por la organización	N	CN	AV	CS	S
14.	Necesito de mejores oportunidades y desafíos laborales en otra organización	N	CN	AV	CS	S
15.	Los líderes realizan diálogos con el personal para detectar problemas y dar solución inmediata	N	CN	AV	CS	S
16.	En mi área laboral aprendemos de los errores o equivocaciones	N	CN	AV	CS	S
17.	En mi área laboral se realiza una correcta inducción al personal nuevo	N	CN	AV	CS	S
18.	La jefatura mide el desempeño de todo el personal sin ninguna preferencia.	N	CN	AV	CS	S
19.	Cuando en mi área laboral acepta alguna idea o sugerencia hecha por mí, me siento apoyado y apreciado.	N	CN	AV	CS	S
20.	Considero que, en mi área laboral, la creatividad y la innovación están estimuladas por la disposición de encontrar nuevas soluciones.	N	CN	AV	CS	S
21.	La organización fomenta el liderazgo de los trabajadores para que sean más eficientes	N	CN	AV	CS	S
22.	Los líderes son transparentes al momento de empoderar a los trabajadores.	N	CN	AV	CS	S
23.	En su área o unidad de trabajo, la comunicación es buena y fluida entre jefe inmediato y empleados.	N	CN	AV	CS	S
24.	Logro expresar claramente mis ideas en mi entorno laboral.	N	CN	AV	CS	S
25.	La evaluación de mi desempeño laboral está directamente relacionada con el cumplimiento objetivos en equipo.	N	CN	AV	CS	S
26.	Su capacidad para gestionar recursos e información para la organización donde trabaja, es eficiente.	N	CN	AV	CS	S
27.	Considera Usted, que tiene una alta capacidad de adaptación al cambio, al ambiente de laboral nuevo y al equipo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
28.	Usted utiliza eficientemente las tecnologías de la información el cumplimiento de sus labores diarias.	N	CN	AV	CS	S
29.	Para usted no son ajenos los indicadores de productividad en el área laboral.	N	CN	AV	CS	S
30.	Considera que cumple una labor destacada por encima del rendimiento promedio.	N	CN	AV	CS	S

ANEXO 03: Calculo del tamaño de la muestra

Población de colaboradores

Colaboradores	Cantidad
Operadores Recepción	14
Operadores Despacho	40
Total Operadores	54

ANEXO 04: Validez de instrumento por expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide team building

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PROPICIAS										
	INDICADOR 1: CAPACITACIÓN										
1	En la organización se capacita al personal constantemente			✓			✓			✓	
2	Se capacita en actividades afines a su labor dentro de la organización			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: RECONOCIMIENTO										
3	Siempre hay reconocimientos y elogios por hacer un buen trabajo			✓			✓			✓	
4	Comparto plenamente los éxitos como los problemas de mi área de trabajo y de la organización			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: CLIMA LABORAL										
5	En mi organización se preocupan por mí como persona			✓			✓			✓	
6	Se tiene un buen clima laboral en la organización			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 2: FORMACIÓN DE EQUIPOS										
	INDICADOR 1: EMPATIA										
7	Contribuye al logro de aprendizajes de su equipo de trabajo			✓			✓			✓	
8	Me gusta ser solidario con mi equipo laboral			✓			✓			✓	
	INDICAR 2: LIDERAZGO										
9	Usted desarrolla planes de trabajo para cumplir con los objetivos			✓			✓			✓	
10	Considera que los jefes deben tomar la iniciativa para establecer relaciones con todos los trabajadores			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 3: ESTABLECER Y ACLARAR OBJETIVOS										
	INDICADOR 1: METAS										
11	Se conocen y siguen los objetivos o metas de la organización			✓			✓			✓	
12	Cada cierto tiempo evalúan el cumplimiento de las metas			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: RESPONSABILIDAD										
13	Usted es proactivo y estimula el trabajo			✓			✓			✓	
14	En la organización se preocupan por la seguridad del trabajador			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: CUMPLIMIENTO										
15	La empresa cumple con todos los procesos de calidad			✓			✓			✓	
16	Se preocupa constantemente por lograr sus objetivos asignados			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 4: BUENOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO										
	INDICADOR 1: HABILIDADES										
17	Busco participar de forma activa en las actividades donde mi área está involucrada			✓			✓			✓	



18	Impulso a otros compañeros a participar de forma activa				✓				✓				✓
	DIMENSIÓN 5: PARTICIPACION, COMPROMISO Y BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES												
	INDICADOR 1: COMPROMISO												
19	Los miembros del equipo cumplen con sus compromisos				✓				✓				✓
20	Las tareas del trabajo involucra y motiva a los miembros del equipo				✓				✓				✓
	INDICADOR 2: RESPETO												
21	Considero que logro escuchar adecuadamente a los demás				✓				✓				✓
22	Confío plenamente en mis compañeros de trabajo				✓				✓				✓
	INDICADOR 3: CONFIANZA												
23	Existe un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo de trabajo				✓				✓				✓
24	Busco esforzarme por entender el comportamiento de los demás				✓				✓				✓
	DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN Y MANEJOS DE CONFLICTOS												
	INDICADOR 1: EXTROVERTIDO												
25	Usted genera canales de comunicación transparentes a nivel horizontal y vertical				✓				✓				✓
26	Disfruta ayudar a los demás a cumplir con sus tareas				✓				✓				✓
	INDICADOR 2: PARTICIPATIVO												
27	En el trabajo, sus opiniones parecen contar				✓				✓				✓
28	Me gusta compartir momentos tanto dentro y fuera de la organización				✓				✓				✓
	INDICADOR 3: TOLERANCIA												
29	Después de alguna discusión es importante alguna disculpa de la otra parte				✓				✓				✓
30	En la empresa se brindan capacitaciones para manejar los conflictos entre los trabajadores				✓				✓				✓



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DIANA HUAYANI CAJALEON DNI: 43648948

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

25 de 11 del 2019

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide eficiencia

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACION													
	INDICADOR 1: OBJETIVOS Y METAS													
1	Las actividades diarias de mi trabajo están directamente determinadas por los objetivos del día que mi equipo se ha fijado.				✓				✓				✓	
2	Los objetivos que usted tiene están claros y son aceptados por todo el equipo de trabajo.				✓				✓				✓	
	INDICADOR 2: ESTRATEGIAS													
3	Sus compañeros poseen diferentes competencias necesarias para el logro de sus objetivos.				✓				✓				✓	
4	Se tienen planes alternativos de trabajo.				✓				✓				✓	
	INDICADOR 3: TOMA DE DECISIONES													
5	Los trabajadores del área donde laboro reciben formación en técnicas de toma de decisiones				✓				✓				✓	
6	Mis compañeros no se sienten frustrados, porque participan en la toma de decisiones.				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION													
	INDICADOR 1: DIVISION ORGANIZACIONAL													
7	Se tiene una correcta distribución de funciones y puestos de trabajo en el área de trabajo.				✓				✓				✓	
8	Las otras áreas colindantes con su área de trabajo les brindan apoyo necesario cuando se les necesita.				✓				✓				✓	
	INDICADOR 2: NIVELES ORGANIZACIONALES													
9	El número de miembros de mi equipo es el adecuado para el trabajo que se realiza.				✓				✓				✓	
10	La mayoría de los miembros de mi equipo conocen los trabajos de los demás.				✓				✓				✓	
	INDICADOR 3: AMBIENTE ORGANIZACIONAL													
11	Mi área laboral me ayuda a experimentar la sensación de que mi trabajo es importante para mi organización.				✓				✓				✓	
12	En mi área laboral se estimula el desarrollo de capacidades				✓				✓				✓	
	DIMENSIÓN 3: INTEGRACION													
	INDICADOR 1: FACTORES SITUACIONALES													
13	Siento que mi trabajo no es reconocido por la organización				✓				✓				✓	
14	Necesito de mejores oportunidades y desafíos laborales en otra organización				✓				✓				✓	

Act



INDICADOR 2: HABILIDADES Y CARACTERISTICAS PERSONALES												
15	Los líderes realizan diálogos con el personal para detectar problemas y dar solución inmediata		✓				✓				✓	
16	En mi área laboral aprendemos de los errores o equivocaciones		✓				✓				✓	
INDICADOR 3: ORIENTACIÓN Y SOCIALIZACIÓN												
17	En mi área laboral se realiza una correcta inducción al personal nuevo		✓				✓				✓	
18	La jefatura mide el desempeño de todo el personal sin ninguna preferencia.		✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 4: DIRECCION												
INDICADOR 1: FACTORES HUMANOS												
19	Cuando en mi área laboral acepta alguna idea o sugerencia hecha por mí, me siento apoyado y apreciado.		✓				✓				✓	
20	Considero que en mi área laboral, la creatividad y la innovación están estimuladas por la disposición de encontrar nuevas soluciones.		✓				✓				✓	
INDICADOR 2: LIDERAZGO												
21	La organización fomenta el liderazgo de los trabajadores para que sean más eficientes		✓				✓				✓	
22	Los líderes son transparentes al momento de empoderar a los trabajadores.		✓				✓				✓	
INDICADOR 3: COMUNICACIÓN												
23	En su área o unidad de trabajo, la comunicación es buena y fluida entre jefe inmediato y empleados.		✓				✓				✓	
24	Logro expresar claramente mis ideas en mi entorno laboral.		✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 5: CONTROL												
INDICADOR 1: SISTEMA Y PROCESO DE CONTROL												
25	La evaluación de mi desempeño laboral está directamente relacionado con el cumplimiento objetivos en equipo.		✓				✓				✓	
26	Su capacidad para gestionar recursos e información para la organización donde trabaja, es eficiente.		✓				✓				✓	
INDICADOR 2: TÉCNICA DE CONTROL Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN												
27	Considera Usted, que tiene una alta capacidad de adaptación al cambio, al ambiente de laboral nuevo y al equipo de trabajo.		✓				✓				✓	
28	Usted utiliza eficientemente las tecnologías de la información el cumplimiento de sus labores diarias.		✓				✓				✓	
INDICADOR 3: PRODUCTIVIDAD												
29	Para usted no son ajenos los indicadores de productividad en el área laboral.		✓				✓				✓	
30	Considera que cumple una labor destacada por encima del rendimiento promedio.		✓				✓				✓	

AI
VE



Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DIANA HUAMANI CAJALEON DNI: 43648948

Especialidad del validador:..... ADMINISTRACION

25 de 11 del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide team building

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PROPICIAS										
	INDICADOR 1: CAPACITACIÓN										
1	En la organización se capacita al personal constantemente			✓			✓			✓	
2	Se capacita en actividades afines a su labor dentro de la organización			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: RECONOCIMIENTO										
3	Siempre hay reconocimientos y elogios por hacer un buen trabajo			✓			✓			✓	
4	Comparto plenamente los éxitos como los problemas de mi área de trabajo y de la organización			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: CLIMA LABORAL										
5	En mi organización se preocupan por mí como persona			✓			✓			✓	
6	Se tiene un buen clima laboral en la organización			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 2: FORMACIÓN DE EQUIROS										
	INDICADOR 1: EMPATIA										
7	Contribuye al logro de aprendizajes de su equipo de trabajo			✓			✓			✓	
8	Me gusta ser solidario con mi equipo laboral			✓			✓			✓	
	INDICAR 2: LIDERAZGO										
9	Usted desarrolla planes de trabajo para cumplir con los objetivos			✓			✓			✓	
10	Considera que los jefes deben tomar la iniciativa para establecer relaciones con todos los trabajadores			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 3: ESTABLECER Y ACLARAR OBJETIVOS										
	INDICADOR 1: METAS										
11	Se conocen y siguen los objetivos o metas de la organización			✓			✓			✓	
12	Cada cierto tiempo evalúan el cumplimiento de las metas			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: RESPONSABILIDAD										
13	Usted es proactivo y estimula el trabajo			✓			✓			✓	
14	En la organización se preocupan por la seguridad del trabajador			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: CUMPLIMIENTO										
15	La empresa cumple con todos los procesos de calidad			✓			✓			✓	
16	Se preocupa constantemente por lograr sus objetivos asignados			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 4: BUENOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO										
	INDICADOR 1: HABILIDADES										
17	Busco participar de forma activa en las actividades donde mi área está involucrada			✓			✓			✓	

A
Ve



18	Impulso a otros compañeros a participar de forma activa				✓			✓			✓
	DIMENSIÓN 5: PARTICIPACION, COMPROMISO Y BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES										
	INDICADOR 1: COMPROMISO										
19	Los miembros del equipo cumplen con sus compromisos				✓			✓			✓
20	Las tareas del trabajo involucra y motiva a los miembros del equipo				✓			✓			✓
	INDICADOR 2: RESPETO										
21	Considero que logro escuchar adecuadamente a los demás				✓			✓			✓
22	Confío plenamente en mis compañeros de trabajo				✓			✓			✓
	INDICADOR 3: CONFIANZA										
23	Existe un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo de trabajo				✓			✓			✓
24	Busco esforzarme por entender el comportamiento de los demás				✓			✓			✓
	DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN Y MANEJOS DE CONFLICTOS										
	INDICADOR 1: EXTROVERTIDO										
25	Usted genera canales de comunicación transparentes a nivel horizontal y vertical				✓			✓			✓
26	Disfruta ayudar a los demás a cumplir con sus tareas				✓			✓			✓
	INDICADOR 2: PARTICIPATIVO										
27	En el trabajo, sus opiniones parecen contar				✓			✓			✓
28	Me gusta compartir momentos tanto dentro y fuera de la organización				✓			✓			✓
	INDICADOR 3: TOLERANCIA										
29	Después de alguna discusión es importante alguna disculpa de la otra parte				✓			✓			✓
30	En la empresa se brindan capacitaciones para manejar los conflictos entre los trabajadores				✓			✓			✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flores Bolivia Rosendo DNI: 10352113

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de 104 del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide eficiencia

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACION										
	INDICADOR 1: OBJETIVOS Y METAS										
1	Las actividades diarias de mi trabajo están directamente determinadas por los objetivos del día que mi equipo se ha fijado.			✓			✓			✓	
2	Los objetivos que usted tiene están claros y son aceptados por todo el equipo de trabajo.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: ESTRATEGIAS										
3	Sus compañeros poseen diferentes competencias necesarias para el logro de sus objetivos.			✓			✓			✓	
4	Se tienen planes alternativos de trabajo.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: TOMA DE DECISIONES										
5	Los trabajadores del área donde laboro reciben formación en técnicas de toma de decisiones			✓			✓			✓	
6	Mis compañeros no se sienten frustrados, porque participan en la toma de decisiones.			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION										
	INDICADOR 1: DIVISION ORGANIZACIONAL										
7	Se tiene una correcta distribución de funciones y puestos de trabajo en el área de trabajo.			✓			✓			✓	
8	Las otras áreas colindantes con su área de trabajo les brindan apoyo necesario cuando se les necesita.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 2: NIVELES ORGANIZACIONALES										
9	El número de miembros de mi equipo es el adecuado para el trabajo que se realiza.			✓			✓			✓	
10	La mayoría de los miembros de mi equipo conocen los trabajos de los demás.			✓			✓			✓	
	INDICADOR 3: AMBIENTE ORGANIZACIONAL										
11	Mi área laboral me ayuda a experimentar la sensación de que mi trabajo es importante para mi organización.			✓			✓			✓	
12	En mi área laboral se estimula el desarrollo de capacidades			✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 3: INTEGRACION										
	INDICADOR 1: FACTORES SITUACIONALES										
13	Siento que mi trabajo no es reconocido por la organización			✓			✓			✓	
14	Necesito de mejores oportunidades y desafíos laborales en otra organización			✓			✓			✓	

A
VE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	INDICADOR 2: HABILIDADES Y CARACTERÍSTICAS PERSONALES																					
15	Los líderes realizan diálogos con el personal para detectar problemas y dar solución inmediata						✓					✓										
16	En mi área laboral aprendemos de los errores o equivocaciones						✓					✓										
	INDICADOR 3: ORIENTACIÓN Y SOCIALIZACIÓN																					
17	En mi área laboral se realiza una correcta inducción al personal nuevo						✓					✓										
18	La jefatura mide el desempeño de todo el personal sin ninguna preferencia.						✓					✓										
	DIMENSIÓN 4: DIRECCION																					
	INDICADOR 1: FACTORES HUMANOS																					
19	Cuando en mi área laboral acepta alguna idea o sugerencia hecha por mí, me siento apoyado y apreciado.						✓					✓										
20	Considero que en mi área laboral, la creatividad y la innovación están estimuladas por la disposición de encontrar nuevas soluciones.						✓					✓										
	INDICADOR 2: LIDERAZGO																					
21	La organización fomenta el liderazgo de los trabajadores para que sean más eficientes						✓					✓										
22	Los líderes son transparentes al momento de empoderar a los trabajadores.						✓					✓										
	INDICADOR 3: COMUNICACIÓN																					
23	En su área o unidad de trabajo, la comunicación es buena y fluida entre jefe inmediato y empleados.						✓					✓										
24	Logro expresar claramente mis ideas en mi entorno laboral.						✓					✓										
	DIMENSIÓN 5: CONTROL																					
	INDICADOR 1: SISTEMA Y PROCESO DE CONTROL																					
25	La evaluación de mi desempeño laboral está directamente relacionado con el cumplimiento objetivos en equipo.						✓					✓										
26	Su capacidad para gestionar recursos e información para la organización donde trabaja, es eficiente.						✓					✓										
	INDICADOR 2: TÉCNICA DE CONTROL Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN																					
27	Considera Usted, que tiene una alta capacidad de adaptación al cambio, al ambiente de laboral nuevo y al equipo de trabajo.						✓					✓										
28	Usted utiliza eficientemente las tecnologías de la información el cumplimiento de sus labores diarias.						✓					✓										
	INDICADOR 3: PRODUCTIVIDAD																					
29	Para usted no son ajenos los indicadores de productividad en el área laboral.						✓					✓										
30	Considera que cumple una labor destacada por encima del rendimiento promedio.						✓					✓										



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flores Bolivar Luis Alberto DNI: 10352413

Especialidad del validador: Mg. Gestión pública.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de may del 2014

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Detalle de validación del Team building

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

N° Items		X	DE	V Aiken
En la organización se capacita al personal constantemente	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Se capacita en actividades afines a su labor dentro de la organización	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Siempre hay reconocimientos y elogios por hacer un buen trabajo	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Comparto plenamente los éxitos como los problemas de mi área de trabajo y de la organización	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
En mi organización se preocupan por mí como persona	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Se tiene un buen clima laboral en la organización	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Contribuye al logro de aprendizajes de su equipo de trabajo	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Me gusta ser solidario con mi equipo laboral	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Me Gusta participar en el Liderazgo del equipo	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Considera que los jefes deben tomar la iniciativa para establecer relaciones con todos los trabajadores	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Se conocen y siguen los objetivos o metas de la organización	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Cada cierto tiempo evalúan el cumplimiento de las metas	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
En la empresa están siguiendo los mejores ideales	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
En la organización se preocupan por la seguridad del trabajador	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
La empresa cumple con todos los procesos de calidad	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Se preocupa constantemente por lograr sus objetivos asignados	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Busco participar de forma activa en las actividades donde mi área está involucrada	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Impulso a otros compañeros a participar de forma activa	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Los miembros del equipo cumplen con sus compromisos	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Las tareas del trabajo involucran y motiva a los miembros del equipo	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Considero que logro escuchar adecuadamente a los demás	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Confío plenamente en mis compañeros de trabajo	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Existe un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo de trabajo	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Busco esforzarme por entender el comportamiento de los demás	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Genera canales de comunicación ascendente, descendente y horizontal	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Disfruta ayudar a los demás a cumplir con sus tareas	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00

	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
En el trabajo, sus opiniones parecen contar	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Me gusta compartir momentos tanto dentro y fuera de la organización	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Después de alguna discusión es importante alguna disculpa de la otra parte	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
En la empresa se brindan capacitaciones para manejar los conflictos entre los trabajadores	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Detalle de validación de la Eficiencia

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

N° Items		\bar{X}	DE	V Aiken
Las actividades diarias de mi trabajo están directamente determinadas por los objetivos del día que mi equipo se ha fijado.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Los objetivos que usted tiene están claros y son aceptados por todo el equipo de trabajo.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Sus compañeros poseen diferentes competencias necesarias para el logro de sus objetivos.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Se tienen planes alternativos de trabajo.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Los trabajadores del área donde laboro reciben formación en técnicas de toma de decisiones	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Mis compañeros no se sienten frustrados, porque participan en la toma de decisiones.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Se tiene una correcta distribución de funciones y puestos de trabajo en el área de trabajo.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Las otras áreas colindantes con su área de trabajo les brindan apoyo necesario cuando se les necesita.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
El número de miembros de mi equipo es el adecuado para el trabajo que se realiza.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
La mayoría de los miembros de mi equipo conocen los trabajos de los demás.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Mi área laboral me ayuda a experimentar la sensación de que mi trabajo es importante para mi organización.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
En mi área laboral se estimula el desarrollo de capacidades	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Siento que mi trabajo no es reconocido por la organización	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Necesito de mejores oportunidades y desafíos laborales en otra organización	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Los líderes realizan diálogos con el personal para detectar problemas y dar solución inmediata	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
En mi área laboral aprendemos de los errores o equivocaciones	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
En mi área laboral se realiza una correcta inducción al personal nuevo	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
La jefatura mide el desempeño de todo el personal sin ninguna preferencia.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Cuando en mi área laboral acepta alguna idea o sugerencia hecha por mí, me siento apoyado y apreciado.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Considero que, en mi área laboral, la creatividad y la innovación están estimuladas por la disposición de encontrar nuevas soluciones.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
La organización fomenta el liderazgo de los trabajadores para que sean más eficientes	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Los líderes son transparentes al momento de empoderar a los trabajadores.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
En su área o unidad de trabajo, la comunicación es buena y fluida entre jefe inmediato y empleados.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Logro expresar claramente mis ideas en mi entorno laboral.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
La evaluación de mi desempeño laboral está directamente relacionada con el cumplimiento objetivos en equipo.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Su capacidad para gestionar recursos e información para la organización donde trabaja, es eficiente.	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Considera Usted, que tiene una alta capacidad de adaptación al cambio, al ambiente de laboral nuevo y al equipo de trabajo.	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Usted utiliza eficientemente las tecnologías de la información el cumplimiento de sus labores diarias.	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Para usted no son ajenos los indicadores de productividad en el área laboral.	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Considera que cumple una labor destacada por encima del rendimiento promedio.	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

ANEXO 05: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variable Team building

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.957	30

Variable Eficiencia

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	30

Detalle de confiabilidad del Team building

Estadísticas de total de elemento

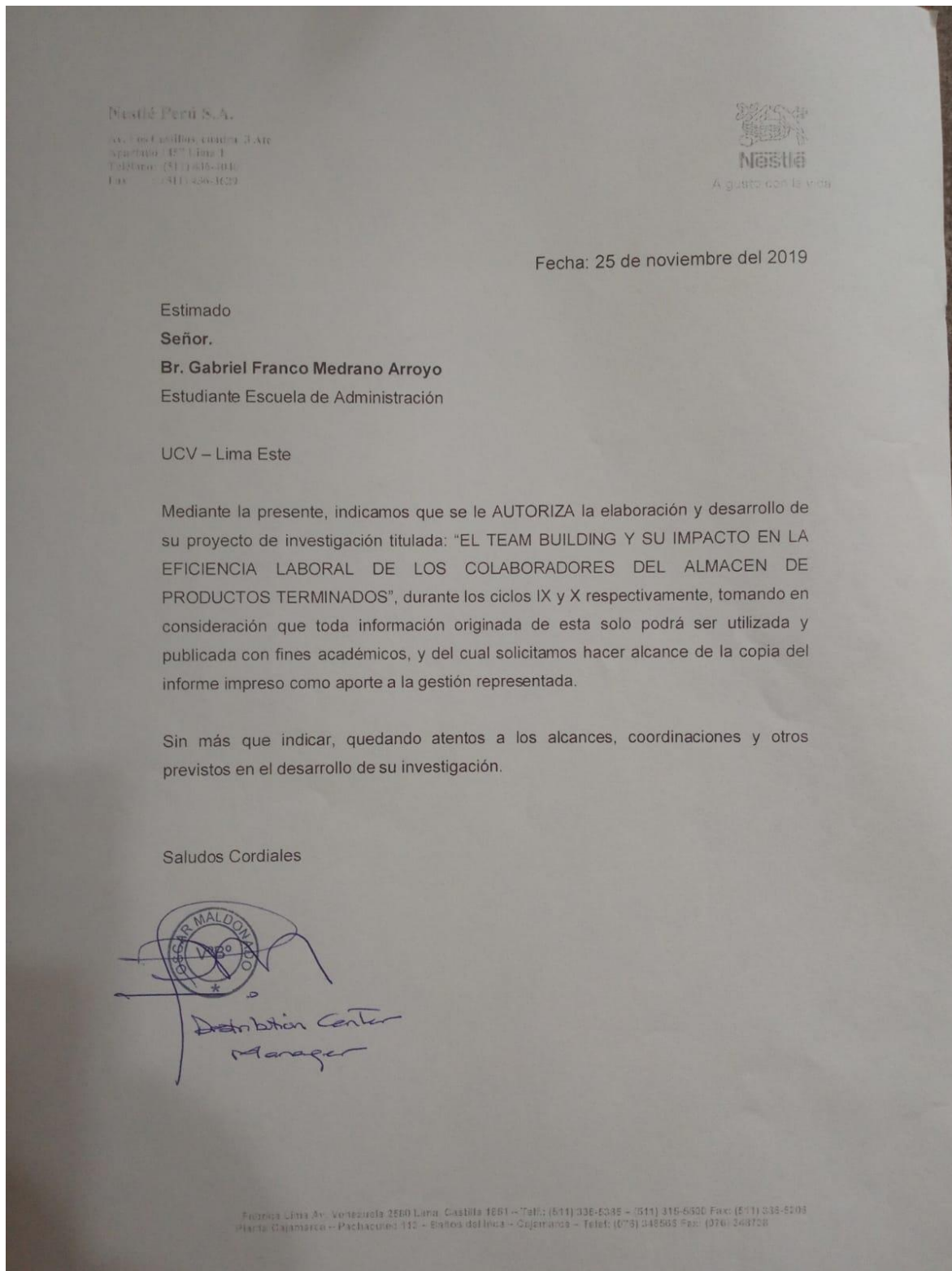
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. En la organización se capacita al personal constantemente	123.60	846.044	.028	.955
2. Se capacita en actividades afines a su labor dentro de la organización	123.00	786.667	.805	.948
3. Siempre hay reconocimientos y elogios por hacer un buen trabajo	122.10	817.433	.670	.949
4. Comparto plenamente los éxitos como los problemas de mi área de trabajo y de la organización	122.20	787.733	.967	.947
5. En mi organización se preocupan por mí como persona	122.40	831.822	.811	.950
6. Se tiene un buen clima laboral en la organización	122.20	854.622	-.065	.953
7. Contribuye al logro de aprendizajes de su equipo de trabajo	123.60	808.267	.774	.949
8. Me gusta ser solidario con mi equipo laboral	122.80	802.178	.669	.949
9. Comparto el liderazgo con el equipo de trabajo	122.30	767.122	.929	.946
10. Considera que los jefes deben tomar la iniciativa para establecer relaciones con todos los trabajadores	122.60	776.267	.873	.947
11. Se conocen y siguen los objetivos o metas de la organización	122.10	872.544	-.417	.954
12. Cada cierto tiempo evalúan el cumplimiento de las metas	122.90	793.433	.554	.950
13. En la empresa están siguiendo los mejores ideales	123.60	808.267	.774	.949
14. En la organización se preocupan por la seguridad del trabajador	122.80	802.178	.669	.949
15. La empresa cumple con todos los procesos de calidad	122.30	767.122	.929	.946
16. Se preocupa constantemente por lograr sus objetivos asignados	122.60	776.267	.873	.947
17. Busco participar de forma activa en las actividades donde mi área está involucrada	122.10	872.544	-.417	.954
18. Impulso a otros compañeros a participar de forma activa	122.90	793.433	.554	.950
19. Los miembros del equipo cumplen con sus compromisos	123.60	808.267	.774	.949
20. Las tareas del trabajo involucran y motiva a los miembros del equipo	122.80	802.178	.669	.949
21. Considero que logro escuchar adecuadamente a los demás	122.30	767.122	.929	.946
22. Confío plenamente en mis compañeros de trabajo	122.60	776.267	.873	.947
23. Existe un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo de trabajo	122.10	872.544	-.417	.954
24. Busco esforzarme por entender el comportamiento de los demás	122.90	793.433	.554	.950
25. Genera canales de comunicación ascendente, descendente y horizontal	123.60	808.267	.774	.949
26. Disfruta ayudar a los demás a cumplir con sus tareas	122.80	802.178	.669	.949
27. En el trabajo, sus opiniones parecen contar	122.30	767.122	.929	.946
28. Me gusta compartir momentos tanto dentro y fuera de la organización	122.60	776.267	.873	.947
29. Después de alguna discusión es importante alguna disculpa de la otra parte	122.10	872.544	-.417	.954
30. En la empresa se brindan capacitaciones para manejar los conflictos entre los trabajadores	122.90	793.433	.554	.950

Detalle de confiabilidad de la Eficiencia

Estadísticas de total de elemento

		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	Las actividades diarias de mi trabajo están directamente determinadas por los objetivos del día que mi equipo se ha fijado.	101.80	608.622	-.307	.945
2.	Los objetivos que usted tiene están claros y son aceptados por todo el equipo de trabajo.	100.80	523.289	.873	.930
3.	Sus compañeros poseen diferentes competencias necesarias para el logro de sus objetivos.	99.80	549.956	.999	.931
4.	Se tienen planes alternativos de trabajo.	100.00	534.667	.965	.930
5.	Los trabajadores del área donde laboro reciben formación en técnicas de toma de decisiones	100.20	571.733	.776	.935
6.	Mis compañeros no se sienten frustrados, porque participan en la toma de decisiones.	99.80	576.178	.208	.937
7.	Se tiene una correcta distribución de funciones y puestos de trabajo en el área de trabajo.	101.40	556.267	.769	.933
8.	Las otras áreas colindantes con su área de trabajo les brindan apoyo necesario cuando se les necesita.	100.60	538.933	.702	.932
9.	El número de miembros de mi equipo es el adecuado para el trabajo que se realiza.	100.20	519.733	.926	.929
10.	La mayoría de los miembros de mi equipo conocen los trabajos de los demás.	100.20	519.733	.926	.929
11.	Mi área laboral me ayuda a experimentar la sensación de que mi trabajo es importante para mi organización.	100.00	616.889	-.645	.943
12.	En mi área laboral se estimula el desarrollo de capacidades	101.00	534.222	.571	.934
13.	Siento que mi trabajo no es reconocido por la organización	101.40	556.267	.769	.933
14.	Necesito de mejores oportunidades y desafíos laborales en otra organización	100.60	538.933	.702	.932
15.	Los líderes realizan diálogos con el personal para detectar problemas y dar solución inmediata	100.20	519.733	.926	.929
16.	En mi área laboral aprendemos de los errores o equivocaciones	100.20	519.733	.926	.929
17.	En mi área laboral se realiza una correcta inducción al personal nuevo	100.00	616.889	-.645	.943
18.	La jefatura mide el desempeño de todo el personal sin ninguna preferencia.	101.00	534.222	.571	.934
19.	Cuando en mi área laboral acepta alguna idea o sugerencia hecha por mí, me siento apoyado y apreciado.	101.40	556.267	.769	.933
20.	Considero que, en mi área laboral, la creatividad y la innovación están estimuladas por la disposición de encontrar nuevas soluciones.	100.60	538.933	.702	.932
21.	La organización fomenta el liderazgo de los trabajadores para que sean más eficientes	100.20	519.733	.926	.929
22.	Los líderes son transparentes al momento de empoderar a los trabajadores.	100.20	519.733	.926	.929
23.	En su área o unidad de trabajo, la comunicación es buena y fluida entre jefe inmediato y empleados.	100.00	616.889	-.645	.943
24.	Logro expresar claramente mis ideas en mi entorno laboral.	101.00	534.222	.571	.934
25.	La evaluación de mi desempeño laboral está directamente relacionada con el cumplimiento objetivos en equipo.	101.40	556.267	.769	.933
26.	Su capacidad para gestionar recursos e información para la organización donde trabaja, es eficiente.	100.60	538.933	.702	.932
27.	Considera Usted, que tiene una alta capacidad de adaptación al cambio, al ambiente de laboral nuevo y al equipo de trabajo.	100.20	519.733	.926	.929
28.	Usted utiliza eficientemente las tecnologías de la información el cumplimiento de sus labores diarias.	100.20	519.733	.926	.929
29.	Para usted no son ajenos los indicadores de productividad en el área laboral.	100.00	616.889	-.645	.943
30.	Considera que cumple una labor destacada por encima del rendimiento promedio.	101.00	534.222	.571	.934

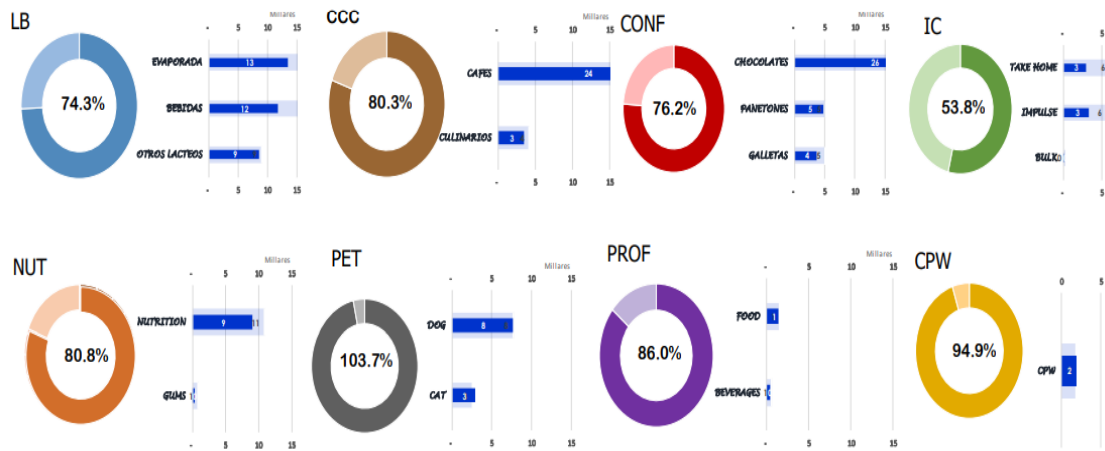
ANEXO 06: Autorización de aplicación del instrumento



ANEXO 7: Evidencias

ANTES

Falta de Productividad



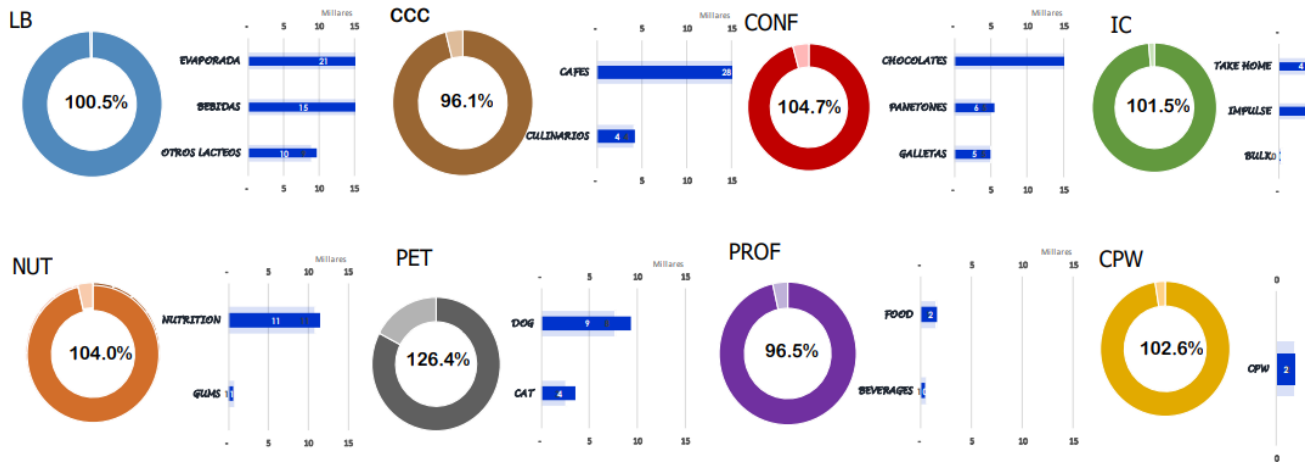
Falta de Indicadores



Falta de Mantenimiento Equipos



DESPUES



Eficiencia



ANEXO 9: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS			DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			
¿Existe relación entre el team building y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?	Identificar la relación que existe entre el team building y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.	Existe relación entre el team building y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.			
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA	VARIABLE 1: TEAM BUILDING		Tipo de investigación: Aplicada.
			DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Existe relación entre las condiciones propicias y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de producto terminados de Nestlé Perú?	Identificar la relación que existe entre las condiciones propicias y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.	Existe relación entre las condiciones propicias y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.	CONDICIONES PROPICIAS	Capacitación Reconocimiento Clima organizacional	Diseño de investigación: No experimental y transversal
			FORMACIÓN DE EQUIPOS	Organización Empatía Liderazgo	
¿Existe relación entre la formación de los equipos y la eficiencia laboral de los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?	Identificar la relación que existe entre la formación de equipos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.	Existe relación entre la formación de equipos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.	ESTABLECER Y ACLARA OBEJTIVOS	Metas Responsabilidades Cumplimiento	
			BUENOS PRECEDIMIENTOS DE TRABAJO	Conocimientos Habilidades Análisis	
¿Existe relación entre el establecer y aclarar objetivos y la eficiencia laboral de los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú?	Identificar la relación que existe entre el establecer y aclarar objetivos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.	Existe relación entre el establecer y aclarar objetivos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.	COMPROMISO, PARTICIPACION Y RELACIONES INTERPERSONALES	compromiso	
¿Existe relación entre los buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en los colaboradores de	Identificar la relación que existe entre los buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén	Existe relación entre los buenos procedimientos de trabajo y la eficiencia laboral en los colaboradores del	COMUNICACIÓN, MANEJO DE CONFLICTOS	Extrovertido Participativo Tolerante	

productos terminados de Nestlé Perú? de producto terminados de Nestlé Perú. almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

¿Existe relación entre el compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la eficiencia laboral de los trabajadores de productos terminados de Nestlé Perú? Identificar la relación que existe entre el compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Existe relación entre el compromiso, participación y buenas relaciones interpersonales y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

¿Existe relación entre la comunicación, manejo de conflictos y la eficiencia laboral de los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú? Identificar la relación que existe entre la comunicación, manejo de conflictos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú. Existe relación entre la comunicación, manejo de conflictos y la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.


VARIABLE 2: EFICIENCIA LABORAL	
DIMENSIONES	INDICADORES
Planeación	Objetivos y metas
	Estrategias
	Toma de decisiones
Organización	División organizacional
	Niveles organizacionales
	Ambiente organizacional
	Factores situacionales
Integración	Habilidades y características personales
	Orientación y socialización
	Factores humanos
Dirección	Liderazgo
	Comunicación
Control	Sistema y proceso
	Método de control y técnicas de la información
	Productividad

ANEXO 10: Turniting

Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&student_user=1&o=1352276917&s=&tu=1087225189

Gabriel Franco MEDRANO ARROYO | GABRIEL MEDRANO ARROYO FINAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

El team building y su relación en la eficiencia laboral en los colaboradores del almacén de productos terminados de Nestlé Perú.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Canchihuaman Guere, Luis Miguel (orcid.org/0000-0003-0372-0559)
Medrano Arroyo, Gabriel Franco (orcid.org/0000-0002-8701-5074)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (orcid.org/0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

