



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Meléndez Ruiz, Wagner (ORCID: 0000-0001-7650-3956)

Vivas Gómez, William (ORCID: 0000-0001-6090-7913)

ASESOR:

Dr. Villanueva Calderón, Juan Amílcar (ORCID: 000-0001-8694-8844)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico de manera especial a mi abnegada madre Lindura Ruiz, mi principal motor y motivo de superación, por ser padre y madre para mí, y fue un espejo para ser un hombre de bien y útil a la sociedad.

Wagner

A Bernardo Vivas Tentalean mi papá, por contar siempre con su apoyo incondicional en el proceso de mi desarrollo profesional y de mi tesis, a mi mamá Sofía Yolanda Gómez López que desde el cielo guía mis pasos.

William

Agradecimiento

A Dios por la vida, a mi querida madre, a mis hermanos, amigos y a la universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de estudiar y adquirir conocimientos, especialmente para nuestra profesión y desarrollarnos como persona y profesionalmente.

Wagner.

A Dios, que me permitió realizar y culminar mi trabajo de investigación, por permitir concretar una meta más en mi desarrollo personal y profesional, para así poder contribuir con el desarrollo social de mi comunidad; a la municipalidad provincial de Moyobamba por las facilidades otorgadas para el desarrollo de nuestra tesis.

William.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	7
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de la investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
4.1. Análisis descriptivo	24
4.2. Análisis Inferencial.....	32
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

<i>Tabla 1.</i>	Número de trabajadores de la Oficina de Serenazgo.....	21
<i>Tabla 2.</i>	Variable trabajo en equipo	24
<i>Tabla 3.</i>	Habilidades complementarias	25
<i>Tabla 4.</i>	Objetivo común	26
<i>Tabla 5.</i>	Responsabilidad	27
<i>Tabla 6.</i>	Rendimiento laboral	28
<i>Tabla 7.</i>	Calidad del trabajo	29
<i>Tabla 8.</i>	Desempeño laboral.....	30
<i>Tabla 9.</i>	Evaluación laboral.....	31
<i>Tabla 10.</i>	Análisis de normalidad de datos	32
<i>Tabla 11.</i>	Coeficiencia de correlación.....	33
<i>Tabla 12.</i>	Contingencia trabajo en equipo * rendimiento laboral.....	33
<i>Tabla 13.</i>	Pruebas de chi-cuadrado.....	34
<i>Tabla 14.</i>	Correlación trabajo en equipo y el rendimiento laboral	34
<i>Tabla 15.</i>	Contingencia habilidades complementarias * rendimiento laboral	35
<i>Tabla 15.</i>	Prueba de chi-cuadrado.....	35
<i>Tabla 17.</i>	Objetivo común * rendimiento laboral	36
<i>Tabla 18.</i>	Pruebas de chi-cuadrado.....	36
<i>Tabla 19.</i>	Contingencia responsabilidad * Rendimiento laboral	37
<i>Tabla 20.</i>	Prueba de chi-cuadrado.....	37

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i>	Variable trabajo en equipo.....	24
<i>Figura 2.</i>	Dimensión habilidades complementarias.....	25
<i>Figura 3.</i>	Objetivo común.....	26
<i>Figura 4.</i>	Dimensión responsabilidad.....	27
<i>Figura 5.</i>	Variable rendimiento laboral	28
<i>Figura 6.</i>	Dimensión calidad del trabajo.....	29
<i>Figura 7.</i>	Dimensión desempeño laboral	30
<i>Figura 8.</i>	Evaluación laboral	31

Resumen

La Tesis titulada “Trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021”. El objetivo fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.

Metodológicamente, el enfoque es cuantitativo, no experimental de corte transversal, tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional. La muestra del estudio estuvo conformado por 48 trabajadores de la Oficina de Serenazgo, se recolectó datos de información aplicando la encuesta y el cuestionario.

Estadísticamente los resultados determinaron que un 43.75% de encuestados respondieron que el trabajo en equipo es bueno; paralelamente, el 39.58% de los encuestados respondieron que el rendimiento en la municipalidad de Moyobamba es bueno; según el coeficiente Rho de Spearman es 0,557; el cual se concluye que existe relación positiva considerable entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral, es decir a mayor aprovechamiento de las habilidades complementarias, objetivos comunes, responsabilidad, por parte del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, será mejor el rendimiento laboral, y permitirá mejorar la calidad de trabajo, un adecuado desempeño laboral, y una correcta evaluación al personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba.

Palabras clave: Trabajo en equipo, rendimiento laboral, evaluación.

Abstract

The investigation titled Teamwork and work performance of the Serenazgo staff of the Provincial Municipality of Moyobamba, San Martín Region, 2021. The general objective was to determine the relationship between teamwork and job performance of Serenazgo staff of the Provincial Municipality of Moyobamba.

The research methodology has a quantitative approach with a non-experimental cross-sectional, applied type, descriptive-correlational design; The study sample was made up of 48 workers from the Serenazgo Office data was collected by applying the survey and questionnaire.

The statistical results determined that 43.75% of the respondents answered that teamwork is good At the same time 39.58% of those surveyed answered that the performance in the municipality of Moyobamba is good; according to Spearman's Rho coefficient it is 0.557 It was concluded that there is a considerable positive relationship between teamwork and work performance that is a greater use of complementary skills common objectives responsibility on the part of the Serenazgo staff of the provincial municipality of Moyobamba the work performance will be better increases the quality of work job performance and a correct evaluation the more teamwork the better the work performance of the Serenazgo staff of the provincial municipality of Moyobamba.

Keywords: Teamwork job performance evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones modernas son la innovación más importante de nuestro tiempo, ya que generan una forma inteligente de actuar permitiendo mejorar el desempeño laboral mediante el trabajo en equipo (Al-Malki & Wang, 2018). Para asegurar la efectividad de trabajo en equipo se requiere la presencia del líder que pueda motivar y brindar una visión a sus subordinados (Ayoko, 2020). Se cree que los líderes establecen objetivos inteligentes para los subordinados y los empoderan lo suficiente para lograr los objetivos organizacionales (Salas, et al. 2020). Además, están abiertos a asumir riesgos y siempre se esfuerzan por lograr las metas y objetivos yendo más allá de los límites esperados (Tripathy, 2018). Por otro lado, se hace evidente que la administración del capital humano integrada en una sociedad del conocimiento teniendo en cuenta la globalización de la economía como factor decisivo en el desarrollo de las organizaciones, llevando a cabo diversas acciones que le permita alcanzar sus objetivos mediante el uso efectivo y eficiente de sus recursos las cuales deberán buscar mejores oportunidades con la finalidad de superar y permanecer activas al servicio de la sociedad, y que posteriormente les permita lograr los niveles de eficiencia, eficacia y calidad, estandarizar los distintos procesos y actividades que realizan (Lacerenza, *et al.* 2018).

Dicho esto, las organizaciones en todo el mundo hoy en día consideran que la administración como el proceso mediante el cual un entorno es diseñado y mantenido por un grupo de personas que trabajan de manera efectiva a través de pasos para lograr metas y objetivos, sin embargo, cada vez más organizaciones, tanto públicas como privadas, están utilizando grupos de talentos para navegar en el mercado laboral dinámico y globalizado (Chakraborty & Chakravarti, 2019). Cabe destacar que son pocas las organizaciones que comprende realmente cómo se debe adecuar, organizar un equipo humano que permita el accionar del conocimiento, el aprovechamiento de la experiencia, el uso de las verdaderas capacidades y sobre todo la motivación del talento humano (Driskell, *et al.* 2018).

En el Perú, el “trabajo en equipo” es visto como un “grupo” de trabajo, con un propósito en común para el logro de metas y tareas. Por lo tanto, implica que las personas trabajen en un entorno cooperativo compartiendo conocimientos, habilidades y siendo lo suficientemente flexibles para desempeñar múltiples funciones. Además, el rendimiento laboral busca aumentar el nivel de productividad y creatividad con el fin de obtener ventajas competitivas. mejores oportunidades con la finalidad de superar y permanecer activas al servicio de la sociedad, y que posteriormente les permita lograr los niveles de eficiencia, eficacia y calidad, estandarizar los distintos procesos y actividades que realizan no solo de los individuos sino de la organización, porque puede expandir la producción de los individuos a través de la colaboración. Así, los empleados que trabajan en equipo se convierten en el estándar de la organización (Cuba, Mohamed, & Pacheco, 2020).

A nivel local, se evidencia que el personal de Serenazgo que labora en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, cumple un rol importante y determinante para su desarrollo actual y futuro; convirtiéndose en una de las condicionantes para definir políticas de trabajo en equipo y rendimiento laboral, de tal manera que estas acciones se implementen en el desarrollo de sus actividades y así lograr los objetivos de la entidad, de manera efectiva y eficiente, a favor de la población. Es así que la Oficina de Seguridad Ciudadana diariamente vienen afrontando una serie de falencias, sobre todo en la contratación del personal, la implementación de sus instalaciones, la falta de motivación del personal, un limitado y deficiente rendimiento laboral, la limitada capacitación al personal, asimismo se evidencia un deficiente trabajo en equipo, debido a ello las capacidades, aptitudes, habilidades y destrezas del personal no se estarían aprovechando, la cual no permite mejorar el rendimiento de todo el personal, lo que trae consigo un servicio profesional monótono.

Dicha situación dio pase al desarrollo del planteamiento de la investigación, donde como **problema principal** se ha establecido; ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la

Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021?; asimismo, como **problemas específicos** se plantearon: ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades complementarias y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, región San Martín?, ¿cuál es la relación entre la dimensión objetivo común y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, región San Martín?, ¿cuál es la relación entre la dimensión responsabilidad y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, región San Martín?

La presente tesis, persigue como justificación lo siguiente: **Valor Social**, permitirá a los funcionarios y servidores de la entidad contar con información diagnosticada que permita mejorar el rendimiento laboral del personal, de tal forma se podrá brindar un servicio público eficiente y también podrá confiar en su personal de Seguridad Ciudadana. **Valor teórico**, se pretende justificaren base a las teorías actuales por autores que desarrollen variables de estudio, autores que se fundamentará la investigación a través de las dimensiones e indicadores. **Valor metodológico**, se sostienen en autores de investigación científica, quienes contribuirán a concentrar nuevos enfoques teóricos, así como la técnica e instrumento que pueden ser aplicados en estudios similares a los que técnicamente deseen obtener información cuantificable sobre las variables y dimensiones objeto de estudio. Cabedestacar el **Valor práctico** en el presente trabajo de investigación, se logrará mejorar el rendimiento laboral del personal miembros de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, mediante la implementación de técnicas orientado al trabajo en equipo, además, utilizaremos herramientas de comunicación que permitan brindar retroalimentación de manera efectiva al participar activamente en planes de capacitación.

Dentro del contexto establecido se ha visto conveniente determinar los objetivos de la investigación, dando inicio con el **objetivo general** siendo este: Determinar la relación entre la variable trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba,

Región San Martín, 2021. Por otra parte, se estableció **objetivos específicos** considerándose: Identificar la relación entre la dimensión habilidades complementarias y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, región San Martín, Identificar la relación entre la dimensión objetivo común y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, región San Martín, Identificar la relación entre la dimensión responsabilidad y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, región San Martín.

La investigación ha considerado las siguientes hipótesis de investigación: **Hi:** Existe relación entre el trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021. Como hipótesis específicas se plantearon: **Hi₁:** Existe relación entre la dimensión habilidades complementarias y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021. **Hi₂:** Existe relación entre la dimensión objetivo común y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021. **Hi₃:** Existe relación entre la dimensión responsabilidad y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante referir investigaciones previas, en la cual los investigadores fundamentaron sus conocimientos e informaciones relacionadas con el tema a tratar, entre estos los antecedentes a nivel internacional:

Por su parte, Shouvik & Mohammed (2018). En su investigación plantea como objetivo los efectos del trabajo en equipo en miembros de la facultad de la Universidad de Dhofar. El estudio se definió como una investigación de tipo básica y el diseño empleado corresponde a los no experimentales. La muestra del estudio estuvo conformada por 28 personas, además, utilizaron como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para recopilar datos de información. Llegando a la conclusión que el trabajo en equipo genera cambios organizativos e influye en aspectos importantes como: la dirección, la motivación, la comunicación y sobre todo la participación, que permita interacción entre personas, lográndose mediante un cambio de actitud de manera colectiva y mas no forma individualista.

Asimismo, Barrios et al. (2019). En su investigación tuvo como objetivo elementos que influyen en la motivación laboral y el trabajo en equipo en el sector público en Panamá. Metodológicamente el estudio de investigación fue de tipo descriptiva con diseño no experimental. La muestra poblacional en estudio estuvo conformada por 80 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los autores concluyeron que una buena remuneración, equipos con buen índice de colaboración y líderes que recompensan sus labores son elementos que influyen en la motivación laboral y el trabajo en equipo. Por lo tanto, en el sector público de Panamá los trabajadores se sienten motivados por sus superiores para trabajar en equipo con sus compañeros logrando el intercambio de conocimientos y aprendizajes nuevos que mejoran el rendimiento del área laboral, siempre y cuando se encuentren en un buen clima laboral.

De acuerdo con Oseda et al. (2019). En su trabajo investigación planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en el personal que labora en la Universidad Nacional de Cañete. El estudio de investigación metodológicamente fue de tipo aplicada, con diseño no experimental. La muestra poblacional conformada por 130 trabajadores; además se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario para la recolección de datos. Por lo tanto, concluyeron que la relación entre las variables, fue débil ($\rho=0,899$; $p\text{-valor } 0,000 < 0,010$), por lo que un mejor trabajo colaborativo mejora el rendimiento laboral.

También Salguero-Barba & García-Salguero (2019). En su investigación tuvo como principal objetivo analizar, si el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Administrativas es la adecuada y si cubre las expectativas de los usuarios. Metodológicamente, el estudio de investigación fue de tipo descriptiva, con diseño aplicado no experimental. La muestra estadística estuvo conformada por 45 estudiantes, como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento para recolectar datos. Llegando a la conclusión de que los estudiantes desarrollan las actividades diarias de manera eficiente y eficaz, puesto a que existe un trabajo colaborativo, óptimo y empático, logrando alcanzar con éxito las expectativas de los usuarios ya que son los principales clientes de la institución.

Por otro lado, O'Neill & Salas (2018). En su trabajo de investigación planteó como objetivo analizar el trabajo en equipo en las organizaciones. Metodológicamente el trabajo de investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental. La muestra estadística fue de 10 directivos, para recolectar datos de información de campo se utilizó la encuesta y como instrumento e investigación al cuestionario. Concluyendo que, el trabajo en equipo es la herramienta administrativa importante que permite fortalecer el ambiente laboral y permita mejorar las relaciones interpersonales de modo que ayudar a comprender las capacidades y razonamientos de los directivos logrando un ambiente laboral favorable en las organizaciones.

Como también Rolin (2020). En su trabajo de investigación, planteo como objetivo analizar al sistema de incentivo y su relación con el rendimiento laboral de la empresa Textil Sydney. El tipo de estudio metodológicamente fue descriptivo, con diseño no experimental. La muestra objeto de estudio estuvo conformada por 73 personas, además utilizó la encuesta y cuestionario para la recolección de datos. Concluyendo que el sistema de incentivo se relaciona con el rendimiento laboral, debido a que la empresa mantiene motivados a sus trabajadores a través de incentivos económicos, capacitaciones la cual reconoce al desarrollo del talento humano y permite mejorar la productividad de la empresa Textil Sydney.

A continuación, se describe aspectos teóricos sobre la variable trabajo en equipo desde el punto de vista de muchos autores. Según Schmutz, *et al.*, (2019) precisan de manera consensuada que el trabajo en equipo es el proceso en el que los miembros del grupo, entienden las metas como si fueran de ellos mismos y están comprometidos a alcanzarlos. El término trabajo en equipo se usa ampliamente y, a menudo, es difícil de comprender. El trabajo en equipo es un proceso que describe las interacciones entre los miembros del equipo que combinan recursos colectivos para resolver las demandas de la tarea (por ejemplo, dar órdenes claras) (Sanyal & Wamique, 2018; Askari, *et al.*, 2020). El trabajo en equipo, es absolutamente elemental para que los equipos trabajen de forma eficaz (O'Neill & Salas, 2018); ya que solo cuando se aprovechen las habilidades y fortalezas de los miembros individuales del equipo, se unan con objetivos compartidos y se oriente hacia un enfoque basado en el desempeño colectivo (Landon, *et al.*, 2018), De ahí que comenzará a ver los beneficios de un equipo en el trabajo (Barrios, *et al.*, 2019).

Sin embargo, también, los equipos no funcionan todo el tiempo en todas las organizaciones (Al-Araidah, *et al.*, 2018). A sí, los directivos deben decidir cuándo deben formar equipos (Galleta-Williams, *et al.*, 2020). En este sentido, el trabajo en equipo ha supuesto un cambio organizativo amplio, pues ha influido en aspectos como la dirección, la motivación, comunicación y

participación (Weingart, *et al.*, 2021). Dicho con otras palabras, se requiere de una interacción entre las personas, y que puede lograrse adquiriendo una actitud cooperativa y no individualista (Sarver, *et al.*, 2020).

Según O'Neill & Salas (2018), en su trabajo de investigación argumentan que los equipos, que lleguen a la eficiencia, deberán pasar por etapas que les permitirá crecer como personas y profesionalmente, para poder generar un cambio en la organización. Además, Landon, *et al.* (2018) sostiene que una de las principales ventajas del trabajo en equipo es el efecto de sinergia, es decir la interacción permanente entre los trabajadores permite la posibilidad de obtener resultados que van más allá de las capacidades de los componentes del equipo.

Por su parte, Romani, *et al.*, (2018) sostienen que hay ciertas características que un equipo debe tener en cuenta para trabajar de manera efectiva, entre ellas se describen: es imperativo que la cohesión del grupo sea fuerte dentro del equipo, en efecto existe una relación lineal positiva, entre la cohesión de grupo y el desempeño (Tayo & Opawole, 2020). Asimismo, la comunicación es importante, pues los miembros deben poder comunicarse eficazmente entre sí para superar obstáculos, resolver conflictos y evitar confusiones (Rojas, *et al.*, 2017). Además, tener un objetivo común aumentará la cohesión porque todos los miembros luchan por el mismo objetivo y se ayudarán mutuamente a lograr su objetivo (Ayoví-Caicedo, 2019). También, el compromiso es otra característica importante, porque permite que los miembros se concentran en lograr el objetivo común del equipo (Sarver, *et al.*, 2020). Por último, la rendición de cuentas es necesaria para garantizar que se alcancen los hitos y que todos los miembros participen (Mayo, 2020).

Un equipo eficaz logra sus objetivos de una manera que cumple con los estándares establecidos por quienes evalúan su desempeño (Rojas, *et al.*, 2017). El trabajo en equipo eficaz requiere que existan ciertas condiciones que aumentarán la probabilidad de que las contribuciones de cada miembro, y el esfuerzo del grupo en su conjunto, conduzcan al éxito (Mayo, 2020). Los

equipos efectivos comparten cinco características (Ayoví-Caicedo, 2019): a) *Valores compartidos*: un conjunto común de creencias y principios sobre cómo y por qué los miembros del equipo trabajarán juntos. b) *Confianza mutua*: confianza entre todos los miembros del equipo, donde cada uno antepone el mejor interés del equipo a las prioridades individuales (Reina, et al., 2017). c) *Visión inspiradora*: una dirección clara que motiva el compromiso con un esfuerzo colectivo. d) *Habilidad/talento*: las habilidades y la experiencia combinadas para realizar las tareas requeridas y trabajar de manera productiva con los demás (Díaz, 2019). e) *Recompensas*: reconocimiento del logro de los objetivos y refuerzo de la conducta que apoya el trabajo del equipo (Ayoví-Caicedo, 2019). Estas cinco características pueden ayudar a las personas a colaborar con otras al enfocar sus esfuerzos en una dirección común y lograr un resultado que solo se puede alcanzar trabajando juntos (Cervantes, et al., 2020).

En cuanto a Driskell, *et al.*, (2018) y Delgado-Abella, et al., (2019), han identificado procesos específicos de trabajo en equipo que se dividen en tres categorías. Las cuales son: i) Procesos de transición, periodo en la cual los miembros del equipo pueden evaluar el desempeño de manera general, así como a nivel individual, por otro lado, permite retroalimentarse entre sí, hacer aclaraciones sobre las futuras tareas y realizar cambios que permita mejorar el proceso de colaboración (Delgado-Abella, et al., 2019). ii) Procesos de acción, este proceso tiene lugar cuando el equipo toma medidas para lograr sus metas y objetivos (Varela & Mead, 2018). iii) Procesos interpersonales, como un proceso permanente, donde los integrantes del equipo, se comunican a través de cualquier pensamiento y/o sentimiento sobre otro miembro del equipo o la forma en que se está realizando **una actividad o tarea** (Driskell, *et al.*, 2018).

Ante todo, Viles, et al. (2014) establece un modelo para la medición del trabajo en equipo, la cual está conformada por siete procesos o componentes, centrados en la participación de los miembros del grupo, por otro lado la

gestión de conflictos, la resolución de problemas, la comunicación interna y externa, la colaboración de los miembros, así como el liderazgo.

Respecto a la dimensión participación es básico que se establezcan normas internas para el trabajo conjunto, buscas la participación del personal en las actividades y toma de decisiones. Así, pues, la gestión de conflictos, es importante sacarles provecho a las discrepancias, además, de dar solución a los conflictos interpersonales sin que nadie salga perjudicado. Para la resolución d problemas es conveniente utilizar métodos y utilizar la creatividad para orientarlo por buen camino. La comunicación interna debe estar orientada a generar un ambiente de confianza y respeto, buscando que esta se desarrolló de manera asertiva. La comunicación externa se centra en la divulgación de información clara y precisa de las tareas, objetivos y responsabilidades en toda actividad encomendada. La colaboración también es una dimensión importante, en la cual prevalece la contribución y cooperación del equipo en las actividades desarrolladas. Por último, es indispensable que el líder sea aceptado, quien además debe demostrar la capacidad suficiente para guiar al equipo (Viles, et al., 2014).

En cuanto a la segunda variable rendimiento laboral, se citan autores que la definen y la describen. Según Cornejo (2020) afirma que es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, y éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Asimismo, Fogaça, et al., (2021) la palabra eficacia define como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Podemos definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo (Homa, *et al.*, 2019). En ese mismo orden de ideas, se entiende por eficiencia cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo, o, al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos (Delgado-Espinoza, et al., 2020).

Por su parte, Park, et al., (2018) sostiene que el rendimiento laboral puede garantizar el éxito o el fracaso de una empresa en cualquier campo, ya que unos empleados felices, son trabajadores productivos y motivados. Esto dependerá de la integración, motivación, responsabilidad, actitud, el liderazgo y el orden, es decir las actitudes cambian el total funcionamiento de los trabajadores, dándoles el sentido que pertenecen a la empresa u organización (Espinoza & Toscano, 2020). Para Chiavenato (2011) citado por Chagray, et al., (2020) señalan que el rendimiento laboral es la rapidez con la que se realiza cualquier actividad, quehacer o trabajo. Para Rabanal & Huamán (2019) mencionaron que el rendimiento o también denominado desempeño laboral es que tan bien una persona realiza un trabajo, función, tarea o responsabilidad.

Además de la capacitación y la habilidad, el desempeño laboral se ve afectado por ciertos factores del entorno laboral, incluidas las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo extendidas (Askari, et al., 2020). De manera que las malas condiciones y el alto estrés pueden empujar a comprometer hábitos de salud como el de fumar o una mala alimentación, que luego tienen efectos perjudiciales cada vez mayores en el desempeño laboral (Chagray, et al., 2020). En el otro extremo del espectro, los ambientes de trabajo adecuadamente diseñados, el bajo estrés y un empleador que brinde apoyo pueden aumentar considerablemente el desempeño laboral (Tayo & Opawole, 2020). Por esta razón el desempeño laboral forma parte de la productividad y la seguridad en el lugar de trabajo.

Asimismo, citando a Ramírez, et al. (2019) el rendimiento en el trabajo es un elemento importante para analizar cambios en la utilización del trabajo, analizar la movilidad ocupacional, estimar los requerimientos futuros del recurso humano, definir la política de formación de recursos humanos, examinar los efectos que genera el cambio tecnológico en el empleo y el desempleo, evaluar el comportamiento de los costos laborales, comparar entre países los avances de productividad y estudiar muchos otros problemas económicos. Teniendo en cuenta a Reyes, et al., (2018), la literatura respecto

a la medición rendimiento laboral y eficiencia, estas pueden agruparse en dos grandes vertientes: la que se relaciona directamente con las medidas de eficiencia, y por otro lado, las que abordan la variación en la productividad total de los factores (PTF).

En tal sentido Cornejo (2020), menciona que existen métricas específicas utilizadas para monitorear el rendimiento laboral de los trabajadores o de cualquier individuo. Es así, que las empresas deben monitorear la calidad del trabajo, los objetivos individuales de los empleados, la efectividad de la capacitación y la eficiencia de los empleados (Homa, *et al.*, 2019). La evaluación de la calidad y la eficiencia del trabajo lo ayuda a evitar errores costosos, hace que sea más probable que sus empleados cumplan con los plazos y reduce la pérdida de tiempo, materiales y esfuerzo (Schmutz, *et al.*, 2019). Evaluar la efectividad de la capacitación y los objetivos laborales individuales de los empleados lo ayudará a determinar si los empleados están mejor equipados para realizar su trabajo y para ofrecer orientación cuando sea necesario (Rabanal & Huamán, 2019).

De la misma forma. para medir el rendimiento laboral, es importante saber qué medir y revisar esos parámetros, al menos, una vez al año (Delgado-Espinoza, *et al.*, 2020); solo de esta forma se podrán corregir los errores de manera oportuna, antes de que sea demasiado tarde. Los encargados de llevar a cabo la medición de la productividad de los empleados son el director, los técnicos y los responsables del área que se evalúa (Ramírez, *et al.*, 2019). Hay sin embargo varios aspectos fundamentales a la hora de medir el rendimiento laboral tal como se detalla a continuación: a) saber los objetivos de la empresa y medir su consecución; b) conocer los puestos de trabajo, sus necesidades y valorar las herramientas ofrecidas por la empresa; d) conocer la trayectoria del empleado y cómo lleva a cabo las tareas de su puesto y e) ofrecer soluciones a las carencias o problemas detectados (Chagray, *et al.*, 2020).

Tras analizar aspectos esenciales del rendimiento laboral Gabini y Salessi (2016) establecen tres dimensiones esenciales en la medición de la variable, ello se determina de la Escala de Rendimiento Laboral Individual adaptado por los autores.

Por lo tanto, la dimensión rendimiento de la tarea mide la dedicación al trabajo, las soluciones creativas, el pronóstico de resultados, la actualización de conocimiento, así como la búsqueda de nuevos desafíos. La dimensión comportamiento contraproducente identifica la frecuencia de quejas del trabajo, los comentarios negativos, la dedicación a los problemas y la concentración en aspectos negativos. En cuanto a la dimensión rendimiento en el contexto, mide la planificación del trabajo, la actualización de habilidades, la participación activa y la planificación óptima de sus actividades (Gabini y Salessi, 2016).

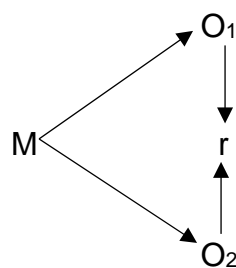
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Respecto al tipo de investigación, el presente estudio, metodológicamente reúne las condiciones de una investigación científica básica, basándose en conocimientos fundamentales de las Ciencias Administrativas, afín de aplicar durante el proceso de análisis del trabajo en equipo (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

El tipo de estudio corresponde a una investigación descriptiva, porque se presenta información de los atributos de las variables (Trabajo en equipo y Rendimiento laboral) y será de nivel correlacional, porque a través de procedimientos estadísticos se comprobará si existe o no una relación lineal entre las variables de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Asimismo, corresponde a diseños no experimentales, en este tipo de estudio, no se manipularán ninguna de las variables. Además, se recogerán datos en un tiempo determinado como lo es el año 2021 también se aplicó el diseño transversal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



Datos:

M: Muestra

O₁: Variable (X) Independiente (Trabajo en equipo)

O₂: Variable (Y) Dependiente (Rendimiento laboral)

r: relación entre variable VX y VY

3.2. Variables y operacionalización

Primera Variable: Trabajo en equipo

Definición conceptual: El trabajo en equipo es la competencia profesional demanda por toda organización para lograr los objetivos, el desarrollo de actividades y el cumplimiento de las metas organizacionales (Viles et al., 2014).

Definición operacional: relacionada al “trabajo en equipo” que será evaluada a partir de las tres dimensiones: Habilidades Complementarias, Objetivo Común, Responsabilidad, mediante el cual se hará uso de un cuestionario con 15 preguntas y con escala del tipo Likert con medición ordinal.

Segunda Variable: Rendimiento laboral

Definición conceptual: Conjunto de competencias que le permiten al empleado maximizar sus fortalezas y minimizar sus debilidades, partiendo de una gestión eficiente del mismo (Gabini y Salessi, 2016).

Definición operacional: El rendimiento laboral será evaluada a partir de las 3 dimensiones: calidad del trabajo, desempeño laboral, evaluación laboral, conformada por 15 ítems que responden a una escala tipo Likert de 5 opciones de respuesta.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población está compuesta por 48 personas, que componen el personal que presta servicios dentro de la Oficina de Seguridad Ciudadana de la municipalidad provincial de Moyobamba.

Tabla 1. Número de trabajadores de la Oficina de Serenazgo

Cargo	Cantidad	% Part.
Gerente	1	2
Jefe de Oficina	1	2
Serenos	44	92
Administrativo	2	4
Total	48	100

Es importante señalar que no se aplicará el método de la muestra porque el universo es pequeño; razón por la que, se aplicará un cuestionario de encuesta dirigido a todo el personal de Serenazgo de la entidad.

Muestra: Estadísticamente la muestra es no probabilística, porque se seleccionó al 100% de la población; es decir se tomará como referencia la totalidad de la población que se especifica anteriormente.

Unidad de análisis: Personal del servicio de Serenazgo de Moyobamba.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: para poder llevar a cabo el desarrollo de la tesis se procedió a utilizar como técnica la encuesta, las cuales estuvieron dirigidas al personal que labora en la Oficina de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, quienes serán importantes para poder evaluar a las variables de estudio.

Instrumento: según la técnica mencionada anteriormente, se aplicó como instrumento de recolección de fuente de datos de información un cuestionario para cada una de las variables (Trabajo en equipo y Rendimiento laboral), el cual estará estructurado a partir de los indicadores. Por lo tanto, para la variable trabajo en equipo estará conformada por 15 ítems mediante una escala de medición Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre. Asimismo, para la variable Rendimiento laboral estará compuesto por 15 ítems y como escala de medición fueron Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

3.5. Procedimientos

El procedimiento seguido se inició con el análisis y diagnóstico a todo el personal, se planteó el problema general de la investigación, posteriormente se aplicó el instrumento, es decir el cuestionario de

preguntas, seguidamente se analizaron los datos recolectados para luego exponer los resultados, teniendo en cuenta la formulación de objetivos. Finalmente, se planteó las respectivas conclusiones y recomendaciones correspondientes relacionados al tema, el cual servirá a la entidad para tomar acciones pertinentes, de ser el caso.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio de investigación, se realizó aplicando los procedimientos del método analítico. Es importante señalar que para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta y además un examen exhaustivo de las teorías, con el fin de conocer el tema, además de comprender los hechos e incluso generar nuevos conocimientos relacionados a la teoría con la praxis. Tras la recolección de datos y procesamiento de datos, será indispensable tabular la información en el programa Excel y SPSS, esta última será necesaria para establecer la confiabilidad de los datos procesados, así como la estadística correspondiente para brindar respuesta a los objetivos formulados la investigación. Por otro lado, es importante señalar que, de los programas anteriormente mencionados, se extraerá toda tabla y figura que ilustre los resultados obtenidos basando en los objetivos específicos y general.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio va a ser desarrollado aplicando conocimientos de terceros y respetando los deberes éticos, así mismo se brindan aportes propios de los investigadores producto de la indagación y la aplicación de las teorías en el trabajo de campo, Asimismo, las informaciones de la entidad son verdaderos y pertinentes obtenidos de los portales oficiales. Por otra parte, se busca contribuir al conocimiento teórico práctico en el ámbito académico de los futuros profesionales.

IV. RESULTADOS

En el presente apartado, mostramos los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados.

4.1. Análisis descriptivo

Nivel de percepción del trabajo en equipo

Tabla 2. Variable trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	10,4	10,4	10,4
Regular	16	33,3	33,3	43,8
Válidos Bueno	21	43,8	43,8	87,5
Excelente	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

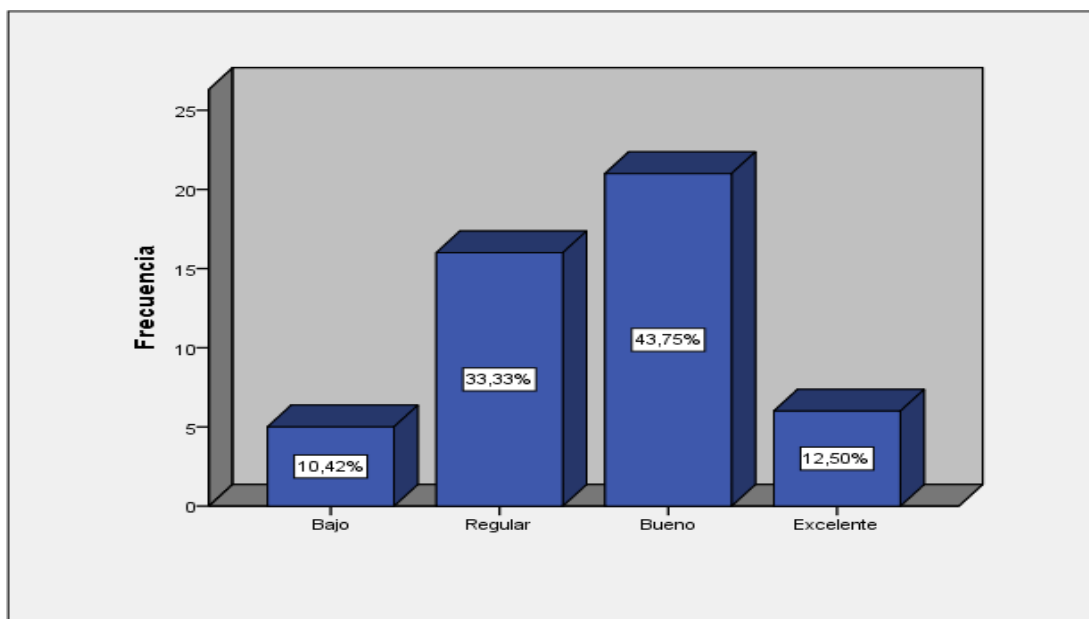


Figura 1. Variable trabajo en equipo

La figura muestra los resultados de la variable des estudio trabajo en equipo. En donde se observó que el 43.75% refiere que el trabajo en equipo es bueno, un 33.33 % que es regular, un 12.50% que es excelente y solo un 10.42% que bajo. Lo que significa que el gran porcentaje de encuestados consideran que las habilidades y conocimientos se complementan, comparten una visión en común para el logro objetivos comunes, con amplio sentido de responsabilidad en sus funciones y tareas asignadas.

Nivel de percepción de la dimensión habilidades complementarias

Tabla 3. Habilidades complementarias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	18,8	18,8	18,8
Regular	9	18,8	18,8	37,5
Válidos Bueno	20	41,7	41,7	79,2
Excelente	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

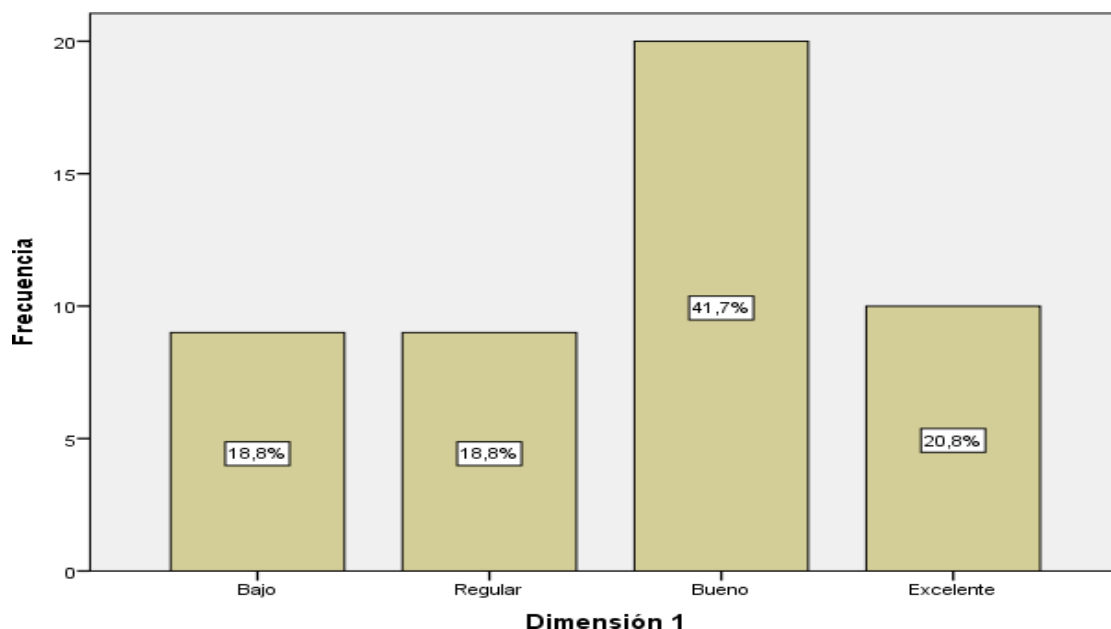


Figura 2. Dimensión habilidades complementarias

Presenta los resultados de los 48 colaboradores de la Oficina de Seguridad Ciudadana, el cual un 41.7% respondieron que el aprovechamiento de las habilidades complementarias fue bueno; por otro lado, el 20.8% indicaron que fue excelente y el 18.8% paralelamente manifestaron que fue Regular y Bajo, es decir que los trabajadores demuestran medianamente el aprovechamiento de las habilidades complementarias; no se sienten motivados, no existe una adecuada comunicación entre los trabajadores.

Nivel de percepción de la dimensión objetivo común

Tabla 4. Objetivo común

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	8	16,7	16,7	16,7
Regular	9	18,8	18,8	35,4
Bueno	31	64,6	64,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

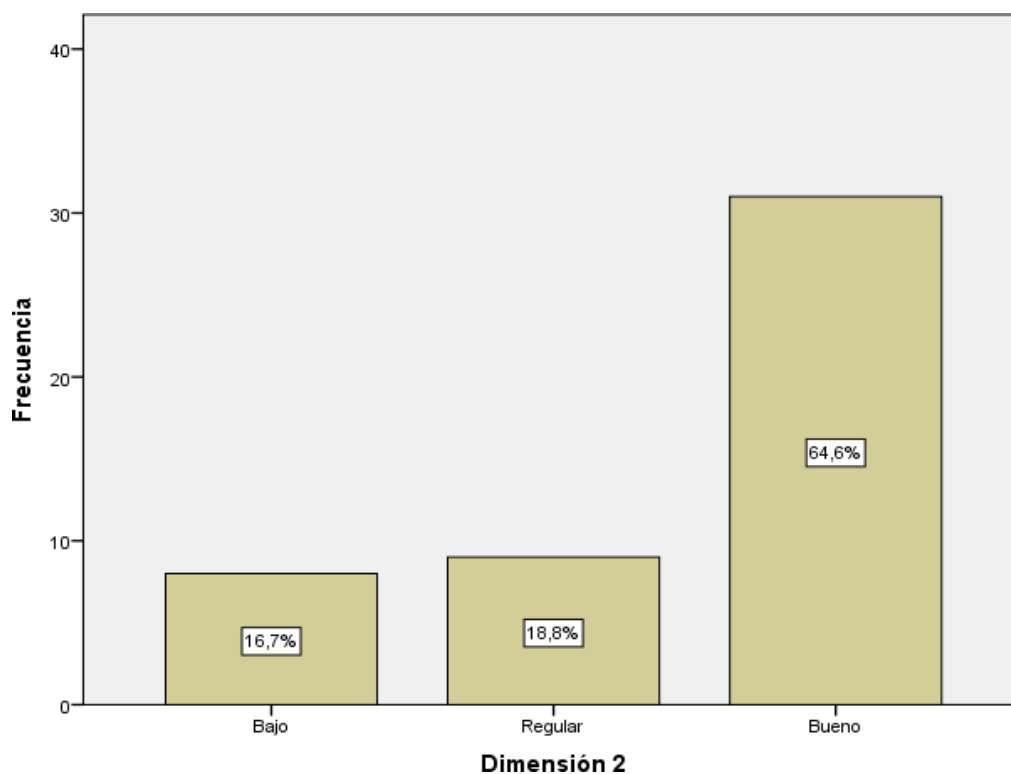


Figura 3. Objetivo común

La figura muestra los resultados de la indagación efectuada a 48 colaboradores de la Oficina de Seguridad Ciudadana de la municipalidad provincial de Moyobamba, donde el 64.6% respondieron como bueno, es decir gran parte se encuentran comprometidos con los objetivos de la entidad, por otro lado, un 18.8% de los encuestados manifestaron que fue regular y el 16.7% indicaron que fue bajo. Esto quiere decir que, los encuestados perciben que el logro de los objetivos comunes por cada trabajador es cumplido medianamente; debilidad de un trabajo coordinado entre los trabajadores.

Nivel de percepción de la dimensión responsabilidad

Tabla 5. Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	9	18,8	18,8	18,8
Regular	12	25,0	25,0	43,8
Bueno	27	56,3	56,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

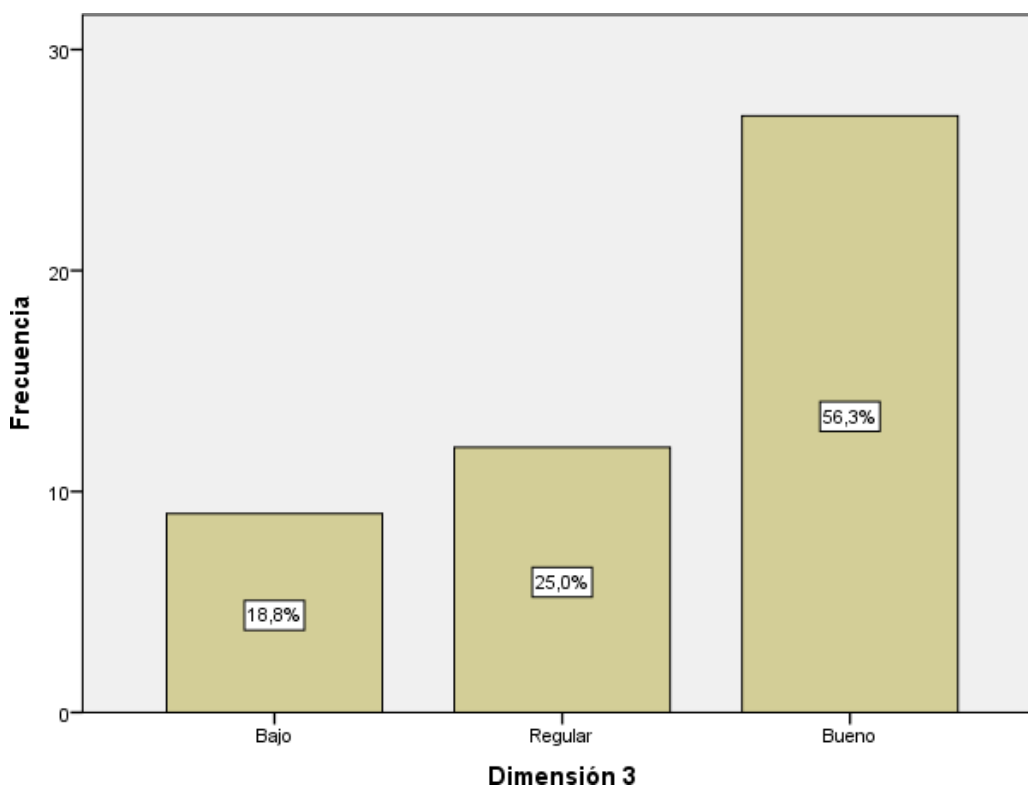


Figura 4. Dimensión responsabilidad

Presenta los resultados de 48 efectivos que laboran en la Oficina de Seguridad Ciudadana de la municipalidad provincial de Moyobamba, el cual el 56.3% respondieron que el nivel de responsabilidad fue bueno; por otro lado, el 25.0% indicaron que el nivel de responsabilidad fue regular y el 18.8% manifestaron que fue bajo, es decir la mayoría de los trabajadores aceptan conocer las funciones asignadas; también, perciben que la confianza entre los miembros del personal de Serenazgo, contribuye que el personal sea responsable y puntual.

Nivel de percepción de la Variable rendimiento laboral

Tabla 6. Rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	12,5	12,5	12,5
Regular	16	33,3	33,3	45,8
Válidos Bueno	19	39,6	39,6	85,4
Excelente	7	14,6	14,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

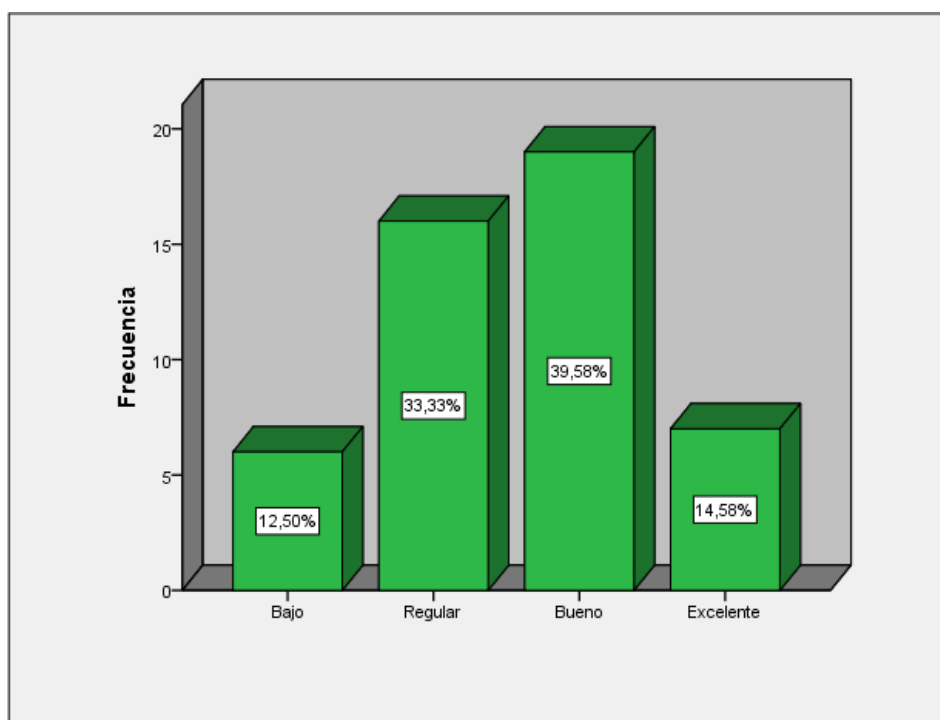


Figura 5. Variable rendimiento laboral

La figura muestra los resultados de la variable rendimiento laboral del personal de Serenzago en la Oficina de Seguridad Ciudadana. En donde se observó que el 39,58% refiere que el rendimiento laboral es bueno, mientras que un 33,33 % consideran que es regular, un 14,58% que es excelente y solo un 12,50% que bajo. Lo que significa que el gran porcentaje de encuestados consideran que el rendimiento laboral contribuye con el logro de las metas organizacionales como: la eficacia y eficiencia, como resultado de la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores.

Nivel de percepción de la dimensión calidad de trabajo

Tabla 7. Calidad del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	5	10,4	10,4	10,4
Regular	11	22,9	22,9	33,3
Bueno	32	66,7	66,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

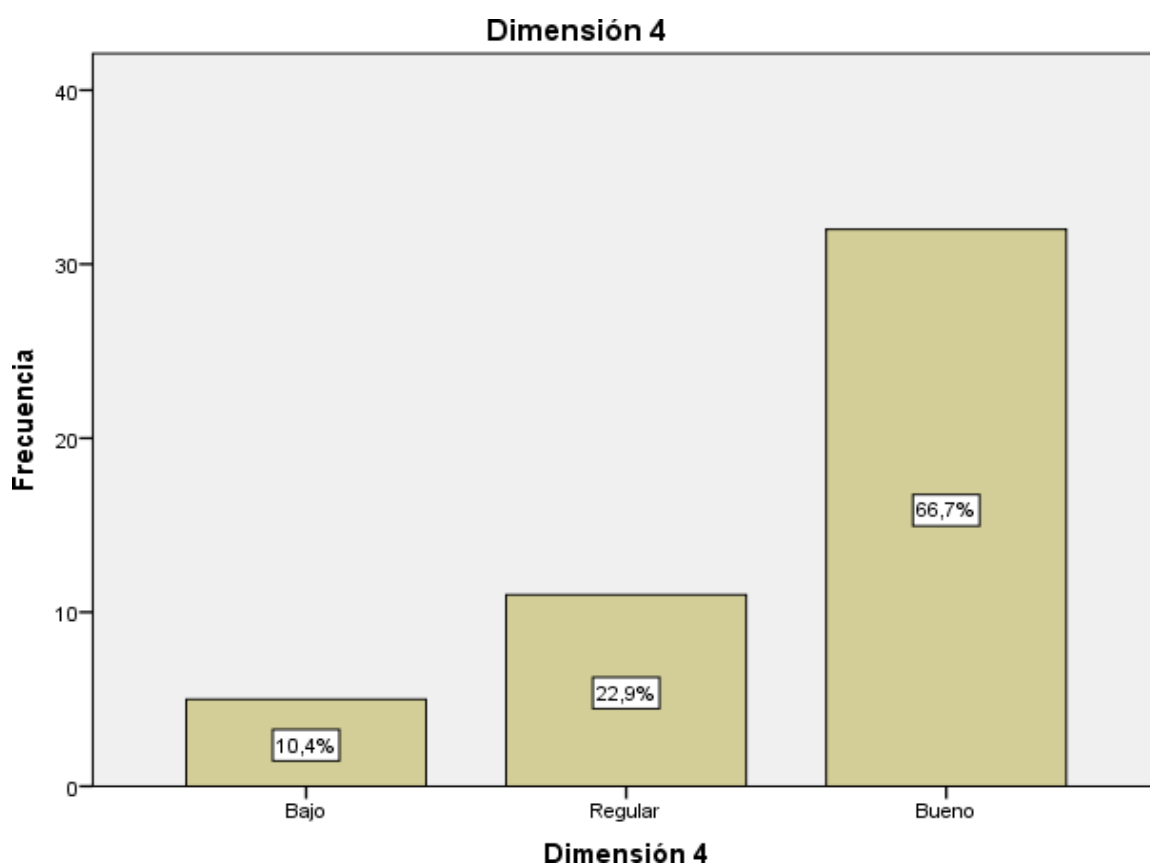


Figura 6. Dimensión calidad del trabajo

Se muestran resultados de 48 trabajadores de la Oficina de Seguridad Ciudadana, el cual el 66.7% respondieron que el nivel de calidad de trabajo fue bueno; por otro lado, el 22.0% indicaron que el nivel fue regular y tan solo el 10.4% manifestaron que fue bajo, es decir que los trabajadores consideran que se cumplen las normas de convivencia, se cumple con los procedimientos y se está brindando una buena atención servicio a la población.

Nivel de percepción de la dimensión desempeño laboral

Tabla 8. Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	20,8	20,8	20,8
Regular	12	25,0	25,0	45,8
Válidos Bueno	16	33,3	33,3	79,2
Excelente	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

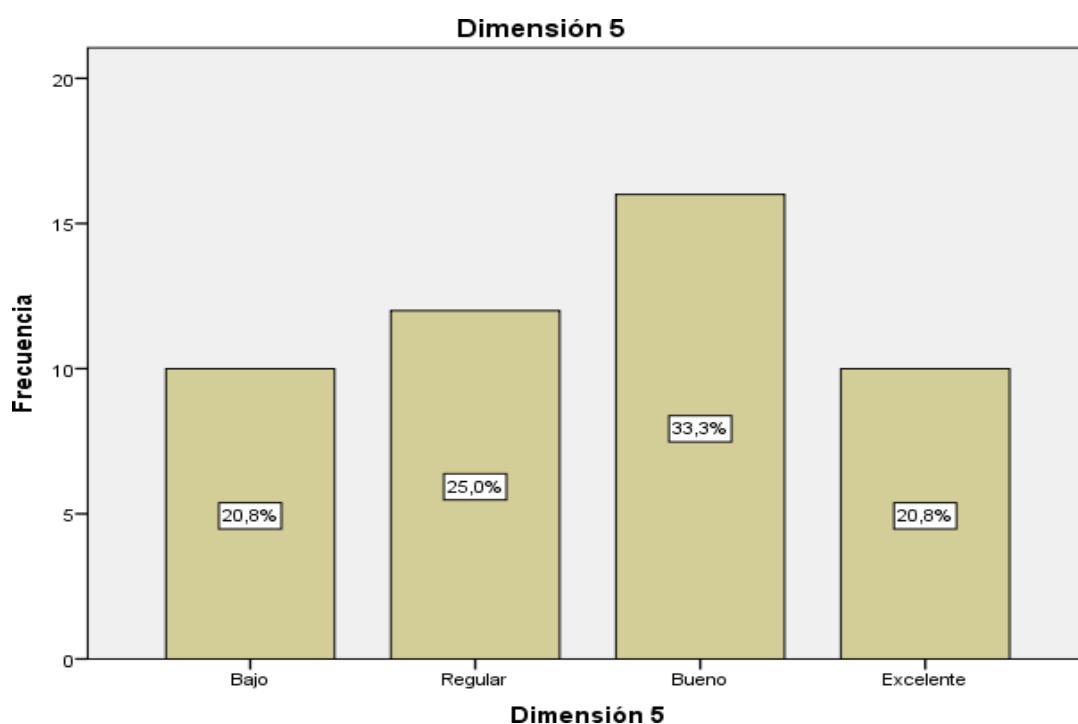


Figura 7. Dimensión desempeño laboral

La figura muestra los resultados de opinión de 48 colaboradores de la Oficina de Seguridad Ciudadana de la municipalidad provincial de Moyobamba, donde un 33.3% respondieron que el nivel de desempeño laboral fue bueno; por otro lado, el 25.0% indicaron que el nivel de desempeño laboral fue regular, paralelamente un 20.8% como excelente también manifestaron que fue bajo, lo que significa que no se realiza capacitaciones constantes para mejorar su productividad, además no se lleva un correcto proceso de evaluación del desempeño que permita determinar en nivel del rendimiento del personal de Serenazgo.

Nivel de percepción de la dimensión de evaluación laboral

Tabla 9. Evaluación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	16,7	16,7	16,7
Regular	14	29,2	29,2	45,8
Válidos Bueno	20	41,7	41,7	87,5
Excelente	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

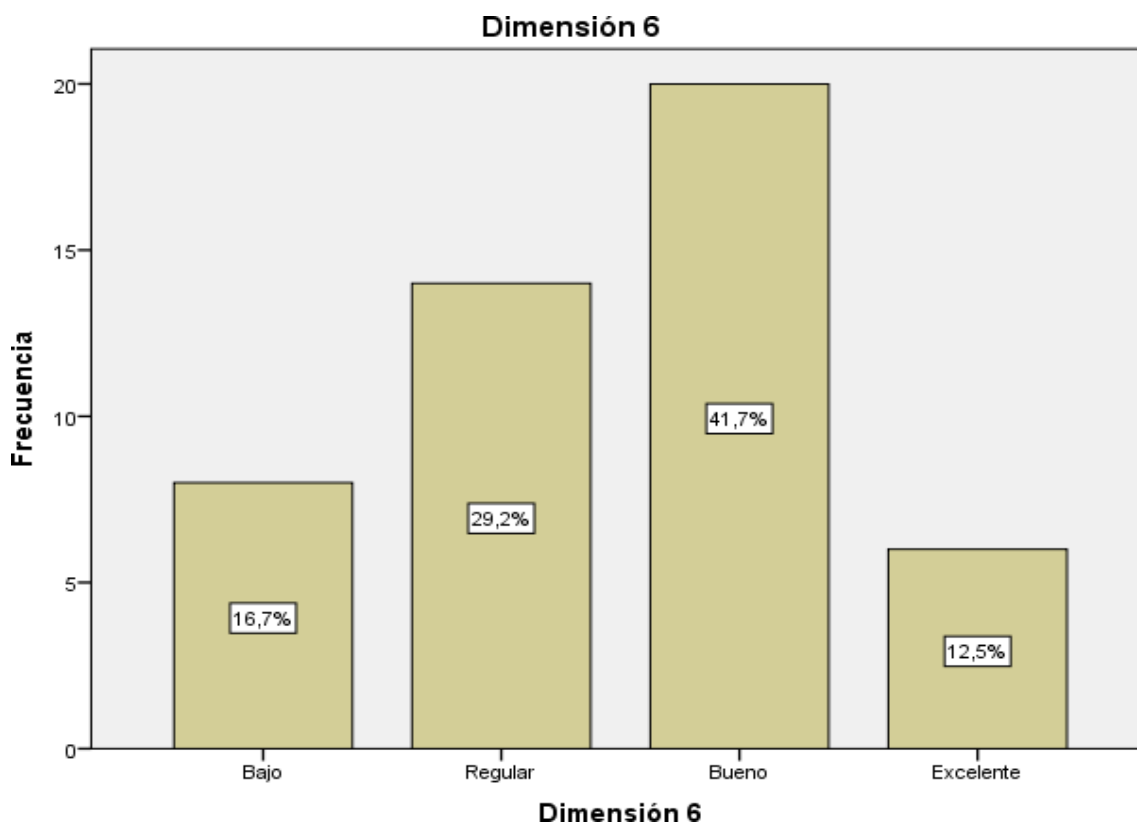


Figura 8. Evaluación laboral

La figura muestra los resultados de opiniones de 48 colaboradores de la Oficina de Seguridad Ciudadana de la municipalidad provincial de Moyobamba, donde un 41.7% respondieron que el nivel de evaluación laboral fue bueno; por otro lado, el 29.2% indicaron que fue regular, el 16.7% manifiesta que es bajo y solamente un 12.5% precisa que la evaluación laboral es excelente, es decir que el personal de Serenazgo medianamente se encuentra capacitado y no se encuentran calificados para desarrollar funciones.

4.2. Análisis Inferencial

Contraste de normalidad

Tabla 10. Análisis de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades	,261	48	,000	,858	48	,000
Complementarias	,396	48	,000	,664	48	,000
Objetivo Común	,348	48	,000	,722	48	,000
Responsabilidad	,406	48	,000	,653	48	,000
Calidad de Trabajo	,210	48	,000	,871	48	,000
Desempeño Laboral	,248	48	,000	,873	48	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Hipótesis:

H0: La población presenta una distribución normal

Ha: La población presenta una distribución normal

Nivel de significancia = α

Luego se comparó el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ (5%) de acuerdo con el 95% de nivel de confianza determinado con la significación determinada en la tabla N° 10, de prueba de normalidad de datos según columna Sig.

Regla de decisión:

Si el Sig P < Sig α , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_a)

Si el Sig P > Sig α , entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a)

De los resultados obtenidos, tal como se muestran en la tabla 10 “análisis de normalidad de datos”, la prueba de significancia encontrada de acuerdo al estadístico Shapiro Wilk es de 0.000; así mismo, de acuerdo a la regla de decisión $p < 0.05$ (5%) se rechaza la hipótesis nula y se procede aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, la distribución de la población es no normal o no paramétrica.

Coeficiente de relación

Tabla 11. Coeficiencia de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2010, México D.F., México: McGraw-Hill

Prueba de hipótesis general

Formulamos las siguientes hipótesis

Chi cuadrado

H0: No existe relación entre el trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

Hi: Existe relación entre el trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

Tabla 12. Contingencia trabajo en equipo * rendimiento laboral

Recuento		Rendimiento Laboral				Total
		Bajo	Regular	Bueno	Excelente	
Trabajo en Equipo	Bajo	3	2	0	0	5
	Regular	3	4	9	0	16
	Bueno	0	10	9	2	21
	Excelente	0	0	1	5	6
Total		6	16	19	7	48

Tabla 13. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,418 ^a	9	,000
Razón de verosimilitudes	39,157	9	,000
Asociación lineal por lineal	18,278	1	,000
N de casos válidos	48		

a. 12 casillas (75.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .63.

Por regla: Si, el nivel de **significancia** es < a 0.05 (5%) entonces se rechaza la hipótesis nula y se procede aceptar la hipótesis alterna.

Como el nivel de significancia (valor crítico observado) es de 0,00 es <0.05 (5%), rechazamos la hipótesis nula y por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna, es decir que el trabajo en equipo se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral.

Rho de Spearman

Tabla 14. Correlación trabajo en equipo y el rendimiento laboral

			Trabajo en Equipo	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		48	48
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		48	48

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

El coeficiente Rho de Spearman es 5.57% y según al baremo de valoración de la correlación de Spearman, podemos inferir que existe una correlación lineal positiva considerable, el nivel de significancia es menor que 0,05, indicando que existe relación entre las variables, finalmente concluimos mencionando que el trabajo en equipo se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀₁: No existe relación entre las habilidades complementarias y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

H₁₁: Existe relación entre las habilidades complementarias y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

Tabla 15. Contingencia habilidades complementarias *
rendimiento laboral

Recuento		Rendimiento Laboral				Total
		Bajo	Regular	Bueno	Excelente	
Dimensión 1	Bajo	2	7	0	0	9
	Regular	2	2	2	3	9
	Bueno	2	3	14	1	20
	Excelente	0	4	3	3	10
Total		6	16	19	7	48

Tabla 16. Prueba de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,054 ^a	9	,002
Razón de verosimilitudes	29,755	9	,000
Asociación lineal por lineal	6,962	1	,008
N de casos válidos	48		

a. 14 casillas (87.5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.13.

El nivel de significancia también conocido como valor crítico observado es igual a 0,002 que es <0.05 , por lo tanto, rechazamos a la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, dicho esto, la dimensión habilidades complementarias se relacionan significativamente con el rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀2: existe relación entre el objetivo común y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

H_i2: No Existe relación entre el objetivo común y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

Tabla 17. Objetivo común * rendimiento laboral

Recuento		Rendimiento Laboral				Total
		Bajo	Regular	Bueno	Excelente	
	Bajo	4	3	1	0	8
Dimensión 2	Regular	0	4	4	1	9
	Bueno	2	9	14	6	31
Total		6	16	19	7	48

Tabla 18. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,084 ^a	6	,020
Razón de verosimilitudes	14,132	6	,028
Asociación lineal por lineal	8,785	1	,003
N de casos válidos	48		

a. 10 casillas (83.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.00.

El nivel de significancia o también llamado valor crítico observado, es de 0,020, que es < 0.05 (5%), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y procedemos aceptar la hipótesis alterna, es decir los objetivos comunes se relacionan de manera significativa con la variable rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀3: No existe relación entre la responsabilidad y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

H_i3: Existe relación entre la responsabilidad y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.

Tabla 19. Contingencia responsabilidad * Rendimiento laboral

Recuento	Rendimiento Laboral				Total	
	Bajo	Regular	Bueno	Excelente		
	Bajo	1	3	4	1	9
Dimensión 3	Regular	3	2	7	0	12
	Bueno	2	11	8	6	27
Total		6	16	19	7	48

Tabla 20. Prueba de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,219 ^a	6	,223
Razón de verosimilitudes	9,704	6	,138
Asociación lineal por lineal	,351	1	,553
N de casos válidos	48		

a. 10 casillas (83.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.13.

Como el valor de significancia o también conocido como valor crítico observado, es del 0,223 y esto es > 0.05 (5%), aceptamos la hipótesis nula y contrariamente rechazamos la hipótesis alterna, es decir que la responsabilidad no se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación planteó como objetivo general: determinar la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, región San Martín, 2021, donde se observó que el 43.75% refiere que el trabajo en equipo es bueno, obteniendo como resultado que el trabajo en equipo presenta un relación positiva considerable y significativa, es decir mientras mayor sea el trabajo en equipo mayor será el rendimiento laboral del personal de Serenazgo. Tal como plantea Shouvik & Mohammed (2018) en su investigación realizada en una organización han determinado que el trabajo en equipo admite un cambio organizativo, de cuales influye en aspectos importantes como: la dirección, la motivación, comunicación y sobre todo en lo que se refiere a participación. Por su parte Barrios (2019) en su estudio de investigación menciona que los trabajadores se sienten motivados por sus superiores para trabajar en equipo con sus compañeros logrando el intercambio de conocimientos y aprendizajes nuevos que mejoran el rendimiento del área laboral.

En cuanto al objetivo específico primero, consistió en identificar la relación entre la primera dimensión denominada habilidades complementarias y el rendimiento laboral del personal que labora en la Oficina de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, observándose que de 48 encuestados un 43.75% indicaron que tiene un nivel bueno, lo que significa que el gran porcentaje de encuestados consideran que las habilidades y conocimientos se complementan, comparten una visión en común para el logro objetivos comunes, con amplio sentido de responsabilidad en sus funciones y tareas asignadas, concuerda con lo planteado por Barrios et al. (2019) en la que señala que los trabajadores se sienten motivados por sus superiores para trabajar en equipo con sus compañeros logrando el intercambio de conocimientos y aprendizajes nuevos que mejoran el rendimiento del área laboral, siempre y cuando se encuentren en un buen clima laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico consistió en identificar la relación entre la segunda dimensión denominado objetivo común y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021, el cual se pudo observar que de 48 trabajadores un 39.58% respondieron que el nivel es bueno, otro 33.33% indican que es regular, mientras que el 14.58% indicaron como excelente y el 12.50% que el nivel es bajo. Por su parte Sarver, (2020), argumenta que el compromiso es otra característica importante, porque permite que los miembros se concentran en lograr el objetivo común del equipo, como afirma Cornejo (2020) es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, y éste constituye la estrategia de manera individual para poder lograrlos objetivos y metas planteados.

El tercer objetivo específico consistió en identificar la relación entre la tercera dimensión denominada responsabilidad y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, el cual se pudo observar que de 48 trabajadores un 39.58% respondieron que el nivel es bueno, otro 33.33% indican que es regular, tan solo el 14.58% indicaron como excelente y el 12.50% que el nivel es bajo, concuerda con Park, (2018) sostiene que la integración, motivación, responsabilidad, actitud, liderazgo y el orden, son actitudes que generan cambios en los trabajadores, dándoles el sentido de pertenecía hacia la empresa u organización.

En referencia a la hipótesis general: Se evidenció una relación de manera directa entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo; y, de acuerdo al resultado del estadístico de Rho de Spearman, se muestra la correlación positiva considerable de 55% (0,557) y un nivel de significancia bilateral de 0,000 con un nivel de confianza al 95%, aceptándose la hipótesis de que si existe relación directa entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral. No cabe duda el trabajo en equipo impacta de forma positiva en el rendimiento laboral, ya que exponen los puntos críticos halladas durante el desarrollo de sus actividades y que éstas pueden ser solucionadas de manera inmediata. Por un lado Oseda (2019), demostró en su trabajo de investigación que las variables trabajo colaborativo y el rendimiento laboral es

débil ($\rho=0,899$; $p\text{-valor } 0,000 < 0,010$), por lo que podemos deducir que un trabajo organizado y colaborativo mejora el rendimiento laboral.

Asimismo, en concordancia con la hipótesis específica 1: existe relación entre las habilidades complementarias y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021, y teniendo en cuenta el valor de significancia es de 0,002 es $< 0,05$ (5%), por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, esto significa que las habilidades complementarias se relacionan de manera significativa con el rendimiento laboral. Citando a Reina, (2017), las habilidades y la experiencia combinadas permiten realizar las tareas requeridas y trabajar de manera productiva con los demás.

De igual manera, en la hipótesis específica 2: existe relación entre el objetivo común y la variable rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba, teniendo en cuenta el valor de significancia que es de 0,020 es $< 0,05$ (5%), rechazamos la hipótesis nula y procedemos aceptar la hipótesis alterna, es decir que los objetivos comunes se relacionan de manera significativa con el rendimiento laboral. Para Cornejo (2020) afirma que el comportamiento del trabajador consiste en la búsqueda de los objetivos fijados, y estos constituyen parte de la estrategia individual para alcanzar los objetivos planteados.

Seguidamente, planteamos hipótesis específica 3: existe relación entre la responsabilidad y la variable rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021, como el valor de significancia o valor crítico observado es de 0,223 es $> 0,05$ (5%), aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, es decir contrariamente la responsabilidad no se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral. De acuerdo con Rabanal & Huamán (2019) mencionaron que el rendimiento o también denominado desempeño laboral es que tan bien una persona realiza un trabajo, función, tarea o responsabilidad.

Por último, se probó en la investigación cómo se puede apreciar en la tabla 20 que existe una relación positiva considerable $r=0,557$ entre la dimensión trabajo en equipo y el rendimiento laboral, lo cual indica que un trabajo en equipo organizado es elemental para poder alcanzar los objetivos y se requiere de un alto grado de compromiso de parte de todo el personal que participa.

VI. CONCLUSIONES

1. Como resultado del objetivo planteado, logramos demostrar que existe una relación significativa entre variable trabajo en equipo y el rendimiento laboral, el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó ser 0,557 y el nivel de significancia fue equivalente a 0,000; rechazándose categóricamente la hipótesis nula, por consiguiente, se determinó que un 43.75% de los encuestados evidencian que el trabajo en equipo es bueno; así mismo, el 33.33% de los encuestados, consideran que es regular; un 12.50% valoraron como excelente y solo un 10.42% que estimaron que el nivel es bajo. Lo que significa que el gran porcentaje de encuestados considera que el trabajo en equipo se desarrolla de manera articulada.
2. En concordancia con el objetivo específico 1, la dimensión habilidades complementarias se relacionan significativamente con el rendimiento laboral identificándose que el 41.7% manifestaron que el conocimiento de las habilidades complementarias fue bueno; por otro lado, el 20.8% indicaron que fue excelente, paralelamente el 18.8% manifestaron que fue regular y bajo.
3. Por consiguiente, al objetivo específico 2, demostró que los objetivos comunes se relacionan significativamente con la variable rendimiento laboral, también se identificó el nivel de percepción del objetivo común. En donde se observó que el 64.6% refiere que el rendimiento laboral es bueno. un 18.8 % que es regular, un 16.7% que es bajo. Lo que significa que el rendimiento laboral es eficiente, permitiendo que haya un buen desempeño por parte del personal de Serenazgo.
4. Por consiguiente, al objetivo específico 3, se demostró contrariamente que las responsabilidades no se relacionan de manera significativa con el rendimiento laboral del personal de Serenazgo, en cuanto a responsabilidad se observó que el 56.3% refiere que el nivel de responsabilidad es bueno, un 25.00 % que es regular, un 18.8% manifestaron es que bajo. En su mayoría de los trabajadores admiten conocer las funciones asignadas; también, perciben que la confianza entre los miembros del personal de Serenazgo es un factor importante para cumplir con lo encomendado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el personal de Serenazgo aprenda a desarrollar sus capacidades y aptitudes, habilidades y destrezas de una mejor forma para que pueda efectuar un trabajo en equipo y mejore el rendimiento laboral.
2. Se recomienda a la Oficina de Gestión de las Personas de la entidad, desarrolle talleres vinculantes al trabajo en equipo, con la finalidad de mejorar la integración y el aprovechar las habilidades del personal que labora en la Oficina de Serenazgo de la municipalidad provincial de Moyobamba.
3. Se recomienda programar reuniones periódicas donde el personal de Serenazgo puedan expresar sus opiniones con respecto al servicio que se está brindando a favor de la ciudadanía y piensen en qué se podría mejorar, revertir las condiciones que no se ajustan a los estándares de trabajo.
4. Se recomienda que se definan sesiones de retroalimentación por grupos pequeños o, en el mejor de los casos, personalizadas donde los jefes en posición de liderazgo se dirijan a los trabajadores y se desarrollen actividades de evaluación de desempeño en coordinación con la oficina de gestión de las personas.

REFERENCIAS

- Al-Araidah, O., Theeb, N., Bader, M., & Mandahawi, N. (2018). A study of deficiencies in teamwork skills among Jordan caregivers. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(4), 350-360. doi:<https://doi.org/10.1108/IJHCQA-11-2016-0175>
- Al-Malki, M., & Wang, J. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-59. doi:<http://dx.doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>
- Askari, G., Asghri, N., Gordji, M. E., Asgari, H., Filipe, J. A., & Azar, A. (2020). The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. *Mathematics*, 8(10), 1804. doi:<https://doi.org/10.3390/math8101804>
- Ayoko, O. B. (2020). Teamwork, Leadership and Gender in Organization. *Journal of Management & Organization*, 26, 654-656. doi:[doi:10.1017/jmo.2020.25](https://doi.org/10.1017/jmo.2020.25)
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista de investigación en Psicología*, 2(2), 25-36. Obtenido de <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. D. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 27. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración*, 11(2), 3297. doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

- Chakraborty, S., & Chakravarti, S. (2019). Teamwork of temporary employees: multiple perspectives. *Human Resource Management International Digest*, 27(1), 11-14. doi:<https://doi.org/10.1108/HRMID-08-2018-0172>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. Lima, Perú: CONCYTEC. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cornejo, Á. A. (2020). *Implementación del proceso de evaluación del desempeño en la empresa Tarpuq Cia. Ltda. de la ciudad de Cuenca en el período agosto 2019-febrero 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/18734/1/UPS-CT008765.pdf>
- Cuba, N., Mohamed, H. M., & Pacheco, A. B. (2020). Responsabilidad social y rendimiento aboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 278-285. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-278.pdf>
- Delgado-Abella, L., Rodríguez, V., Ruiz, A., & Contreras, A. (2019). Diseño y Propiedades Psicométricas del Inventario para Evaluar la Efectividad de los Equipos de Trabajo (IET). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 4(53), 5-18. doi:<https://doi.org/10.21865/RIDEP53.4.01>
- Delgado-Espinoza, S. K., Calvanapón-Alva, F. A., & Cárdenas-Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. doi:<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz, K. D. (2019). *Las habilidades gerenciales y su influencia en el influencia en el trabajo en equipo del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaura*. Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://200.48.129.167/bitstream/handle/UNJFSC/3235/K%c3%81RIN%20D>

EL%20ROCIO%20D%c3%8dAZ%20ORDAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Driskell, J. E., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334-348. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/amp0000241>
- Driskell, J., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334–348. doi:<https://doi.org/10.1037/amp0000241>
- Espinoza, A. K., & Toscano, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista Universitaria de Administración*, 12(20), 72-89. doi:<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Fogaça, N., Coelho, F., Paschoal, T., Ferreira, M., & Torres, C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: a multilevel perspective. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(4), 1–27. doi:<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210108>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista anual del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa*, 16(1), 31-45. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53736>
- Galleta-Williams, H., Grigoroglou, A. E., Salwa, A. Y., Hodkinson, A., & Panagioti, M. (2020). The importance of teamwork climate for preventing burnout in UK general practices. *European Journal of Public Health*, 30(4), 36–38. doi:<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa128>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Obtenido de https://www.academia.edu/41957962/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA
- Homa, E., Mohammad, J., & Soltani, I. (2019). The relationship between job crafting and job performance: empirical evidence from the automobile industry. *International Journal of Business Innovation and Research*, 19(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.1504/IJBIR.2019.099755>

- Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Tannenbaum, S. L., & Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *Revista Psicólogo estadounidense*, 73(4), 517-531. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/amp0000295>
- Landon, L. B., Slack, K., & Barrett, J. (2018). Teamwork and collaboration in long-duration space missions: Going to extremes. *American Psychologist*, 73(4), 563–575. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/amp0000260>
- Landon, L., Slack, K., & Barrett, J. (2018). Teamwork and collaboration in long-duration space missions: Going to extremes. *American Psychologist*, 73(4), 563–575. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/amp0000260>
- Mayo, A. (2020). Teamwork in a pandemic: insights from management research. *Translating Research and Evidence*, 1–4. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/leader-2020-000246>
- O'Neill, T., & Salas, E. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. *Human Resource Management Review*, 28(4), 325-331. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.09.001>
- Oseña, D., Carruitero, N. A., & Uribe, Y. C. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129-135. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-129.pdf>
- Park, S., Kang, H.-S., & Kim, E.-J. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42(1), 57-74. doi:<https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054>
- Rabanal, R., & Huamán, C. R. (2019). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 26-30. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.525>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reina, D., Reina, M., & Hudnut, D. (2017). *Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo*. San Diego, California: Center for Creative Leadership

- (CCL®). Obtenido de <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>
- Reyes, J. C., Huilcapi, M. R., Montiel, P. A., Mora, J. E., & Naranjo, D. G. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 2(7), 15–22. doi:<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(6), 11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Rolin, C. D. (2020). Sistema de incentivo al conocimiento: Una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Revista de ciencias empresariales*, 1(3), 28-37. Obtenido de <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16/24>
- Romani, S. A., Ferrer, M. L., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165–170. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Salas, E., Bisbey, T. M., Traylor, A. M., & Rosen, M. A. (2020). Can Teamwork Promote Safety in Organizations? 7, 283-313. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045411>
- Salguero-Barba, N., & García-Salguero, C. P. (2019). Trabajo en equipo, atención al cliente, habilidades ejecutivas, administración verdadera. *Revista Polo del Conocimiento*, 4(11), 21-40. doi:DOI: 10.23857/pc.v4i11.1173
- Sanyal, S., & Wamique, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.
- Sarver, W. L., Seabold, K., & Kline, M. (2020). Shadowing to Improve Teamwork and Communication:: A Potential Strategy for Surge Staffing. *Nurse Leader*, 18(6), 597-603. doi:<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.05.010>
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(1), 1-16. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>

- Shouvik, S., & Mohammed, W. H. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *20*(3), 15-22. doi:DOI: 10.9790/487X-2003011522
- Tayo, E., & Opawole, A. (2020). Assessment of performance of teamwork in construction projects delivery in South-Southern Nigeria. *Journal of Engineering, Design and Technology*, *18*(1), 230-250. doi:<https://doi.org/10.1108/JEDT-01-2019-0025>
- Tripathy, M. (2018). Building Quality Teamwork to Achieve Excellence in Business. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, *5*(3), 1-7. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Mitashree-Tripathy-2/publication/324730422_Building_quality_teamwork_to_achieve_excellence_in_business_organizations/links/5dad98b4299bf111d4bf756c/Building-quality-teamwork-to-achieve-excellence-in-business-organizati
- Varela, O., & Mead, E. (2018). Teamwork skill assessment: Development of a measure for academia. *Journal of Education for Business*, *93*(4), 172-182. doi:<https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1433124>
- Viles, E., Zárraga-Rodríguez, M., & Jaca, C. (2014). Herramienta para evaluar el funcionamiento de los equipos de trabajo. *Revista Intangible Capital*, *9*(1), 281-304. doi:<http://dx.doi.org/10.3926/ic.399>
- Weingart, S., Coakley, M., Yaghi, O., Shayani, A., & Sweeney, M. (2021). Teamwork Among Medicine House Staff During Work Rounds: Development of a Direct Observation Tool. *Journal of Patient Safety*, *17*(4), 313-320. Obtenido de https://journals.lww.com/journalpatientsafety/Abstract/2021/06000/Teamwork_Among_Medicine_House_Staff_During_Work.26.aspx#

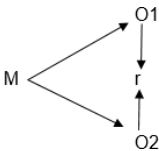
ANEXOS

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autores)

Anexo 2. Declaratoria de autenticidad (asesor)

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos								
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021?</p> <p>Problema específico</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades complementarias y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, región San Martín? ¿Cuál es la relación entre la dimensión objetivo común y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, región San Martín? ¿Cuál es la relación entre la dimensión responsabilidad y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, región San Martín? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre la dimensión habilidades complementarias y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, región San Martín. Identificar la relación entre la dimensión objetivo común y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, región San Martín. Identificar la relación entre la dimensión responsabilidad y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, región San Martín. 	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación entre el trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi1: Existe relación entre las habilidades complementarias y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.</p> <p>Hi2: Existe relación entre la dimensión objetivo común y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.</p> <p>Hi3: Existe relación entre la dimensión responsabilidad y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín, 2021.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>								
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones									
<p>Tipo básica Nivel descriptivo correlacional Diseño no experimental</p> 	<p>Población: La población está conformada por 48 personas, que componen el personal que presta servicios dentro de la Oficina de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Moyobamba.</p> <p>Muestra: La muestra es no probabilística ya que la muestra se constituye en el 100% de la población.</p>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Trabajo en equipo</td> <td>Habilidades complementarias</td> </tr> <tr> <td>Objetivo común</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Rendimiento laboral</td> <td>Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Desempeño laboral</td> </tr> <tr> <td>Evaluación laboral</td> </tr> </tbody> </table>		Trabajo en equipo	Habilidades complementarias	Objetivo común	Responsabilidad	Rendimiento laboral	Calidad de trabajo	Desempeño laboral	Evaluación laboral
Trabajo en equipo	Habilidades complementarias										
	Objetivo común										
	Responsabilidad										
Rendimiento laboral	Calidad de trabajo										
	Desempeño laboral										
	Evaluación laboral										

Anexo 4: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en equipo	Competencia profesional demanda por toda organización para lograr los objetivos, el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de las metas organizacionales (Viles et al., 2014)	La variable trabajo en equipo será evaluada a partir de las tres dimensiones Habilidades Complementarias, Objetivo Común, Responsabilidad para lo cual se hará uso de un cuestionario con 15 preguntas y con escala de tipo Likert y medición ordinal.	Habilidades Complementarias	Conocimientos y habilidades	Ordinal
				Comunicación	
				Liderazgo	
				Motivación	
				Participación	
			Objetivo Común	Planificación	
				Articulación	
				Compromiso	
				Logros	
				Resultados	
			Responsabilidad	Deber	
				Consenso	
				Cumplimiento	
Confianza					
Normativa					
Rendimiento laboral	Conjunto de competencias que le permiten al empleado maximizar sus fortalezas y minimizar sus debilidades, partiendo de una gestión eficiente del mismo (Gabini y Salessi, 2016).	La variable rendimiento laboral será evaluada a partir de las tres dimensiones calidad de trabajo, desempeño laboral, evaluación laboral, conformada por 15 ítems que responden a una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta.	Calidad de Trabajo	Servicio	Ordinal
				Normas	
				Satisfacción	
				Estandarización	
				Procedimiento	
			Desempeño Laboral	Eficacia	
				Eficiencia	
				Productividad	
				Rendimiento	
				Efectividad	
			Evaluación Laboral	Capacitación	
				Conocimiento	
				Calificación	
Retroalimentación					
Supervisión					

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Variable: Trabajo en Equipo

Datos de la encuesta:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/..... / 2021

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del trabajo en equipo. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Además, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión/Indicador						
D1	HABILIDADES COMPLEMENTARIAS	1	2	3	4	5
1	Tus compañeros de trabajo demuestran conocimientos y habilidades que se complementan con el tuyo.					
2	Existe una comunicación fluida, clara y precisa entre tus compañeros de trabajo.					
3	Consideras que el Jefe de la Oficina de Serenazgo tiene una buena conexión con los trabajadores.					
4	Te sientes motivado para continuar trabajando en la Oficina de Serenazgo.					
5	Cuando se presenta algún problema en la Oficina de Serenazgo los trabajadores participas en la solución.					
D2	OBJETIVO COMÚN	1	2	3	4	5
6	Participa usted en la planificación de las actividades vinculadas al logro de los objetivos institucionales.					
7	Considera usted que se trabaja articuladamente para que la entidad logre sus objetivos.					
8	Usted como miembro del personal de Serenazgo se siente comprometido con los objetivos de la entidad.					
9	Considera usted que los objetivos de la entidad están vinculados con tus objetivos personales.					
10	Considera usted que los conocimientos de tus compañeros de trabajo contribuye a lograr mejores resultados.					
D3	RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
11	Conoce usted las funciones que debe cumplir a cabalidad dentro de la Oficina de Serenazgo.					
12	Considera usted que las funciones son asignadas de manera consensuada.					
13	El personal que labora en la Oficina de Serenazgo cumplen adecuadamente las funciones asignadas.					
14	Existe confianza entre los miembros del Serenazgo para delegar tareas.					
15	Se cumplen con las normas establecidas por la Oficina de Serenazgo.					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Variable: Rendimiento Laboral

Datos de la encuesta:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:/..... / 2021

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del **Rendimiento Laboral**. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Además, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión/Indicador		1	2	3	4	5
D1	CALIDAD DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1	Usted como miembro de Serenazgo considera que está brindando una buena atención y servicio a la población.					
2	Existen normas de convivencia en la Oficina de Serenazgo que mejore el clima laboral.					
3	Usted siente satisfacción en la ejecución de funciones, actividades y tareas laborales.					
4	Se cuenta con procedimientos estandarizados en la Oficina de Serenazgo, que permita actuar en el desarrollo de sus actividades.					
5	La Oficina de Serenazgo cuenta con procedimientos de la gestión para seleccionar, contratar el personal.					
D2	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
6	Cree Usted que el proceso de evaluación de desempeño es eficaz en la Oficina de Serenazgo.					
7	Considera que las actividades, se desarrollan de manera eficiente dentro de la Oficina de Serenazgo.					
8	La Oficina de Serenazgo realiza capacitaciones constantes para mejorar mi productividad.					
9	Considera importante que se evalúe al personal para verificar su rendimiento.					
10	Posee usted la capacidad de poder atender asuntos laborales bajo presión					
D3	EVALUACIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
11	Se capacita al personal sobre las tareas programadas que tiene que cumplir en la Oficina de Serenazgo.					
12	Usted, considera que sus compañeros de trabajo cumplen con los conocimientos necesarios para atender cualquier conflicto dentro de las actividades que se realiza.					
13	Considera que el personal de la Oficina de Serenazgo está calificado para las funciones que realiza actualmente.					
14	Se realiza una retroalimentación para no volver a cometer errores después del proceso de evaluación.					
15	Considera usted que la supervisión a sus actividades por parte de su jefe inmediato superior ayuda a su rendimiento laboral.					

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	SEGUNDO VÍCTOR LEÓN RAMÍREZ
PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
TITULO Y GRADO ACADÉMICO	MAESTRO
ESPECIALIDAD	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
CARGO	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TITULO DE LA INVESTIGACION

TRABAJO EN EQUIPO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN

NOMBRE DEL TESISISTA	WAGNER MELÉNDEZ RUIZ/WILLIAM VIVAS GÓMEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	TRABAJO EN EQUIPO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
.	X			
.	X			
n	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		+		
Calidad de redacción de los ítems	+			
Pertinencia de las variables con los indicadores		+		
Relevancia del contenido		+		
Factibilidad de aplicación	+			

Apreciación Cualitativa

.....

.....

Observaciones:

.....



Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	SEGUNDO VÍCTOR LEÓN RAMÍREZ
PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
TITULO Y GRADO ACADEMICO	MAESTRO
ESPECIALIDAD	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTITUCION EN DONDE LABORA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
CARGO	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TITULO DE LA INVESTIGACION

TRABAJO EN EQUIPO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN

NOMBRE DEL TESISISTA	WAGNER MELENDEZ RUIZ/WILLIAM VIVAS GÓMEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	RENDIMIENTO LABORAL
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
.	X			
.	X			
n	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		+		
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

.....

.....

Observaciones:

.....


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
 DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN
 Segundo Víctor León Ramírez
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	SEGUNDO VÍCTOR LEÓN RAMÍREZ
PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
TITULO Y GRADO ACADEMICO	MAESTRO
ESPECIALIDAD	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
CARGO	GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TITULO DE LA INVESTIGACION

TRABAJO EN EQUIPO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN

NOMBRE DEL TESISISTA	WAGNER MELENDEZ RUIZ/WILLIAM VIVAS GÓMEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	RENDIMIENTO LABORAL
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
.	X			
.	X			
n	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido			+	
Factibilidad de aplicación	+			

Apreciación Cualitativa

.....

.....

Observaciones:

.....


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
 DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN
 Lic. *Segundo Víctor León Ramírez*
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
 Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	TONY VENANCIO PEREYRA GONZALES
PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
TITULO Y GRADO ACADEMICO	MAESTRO
ESPECIALIDAD	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CARGO	COORDINADOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TITULO DE LA INVESTIGACION

TRABAJO EN EQUIPO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN

NOMBRE DEL TESISISTA	WAGNER MELÉNDEZ RUIZ/WILLIAM VIVAS GÓMEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	RENDIMIENTO LABORAL
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMES DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
.	X			
.	X			
n	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

.....

.....

.....

Observaciones:

.....


 TONY VENANCIO PEREYRA GONZALES
 C.I. 12957

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	MELBI VISALOT FERNÁNDEZ
PROFESION	CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
TITULO Y GRADO ACADEMICO	MAESTRO
ESPECIALIDAD	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTITUCION EN DONDE LABORA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
CARGO	JEFE DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD

TITULO DE LA INVESTIGACION

TRABAJO EN EQUIPO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN

NOMBRE DEL TESISISTA	WAGNER MELÉNDEZ RUIZ/WILLIAM VIVAS GÓMEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	TRABAJO EN EQUIPO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALÚE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
.	X			
.	X			
n	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Los instrumentos si reúnen las condiciones para ser aplicados en la investigación.

Observaciones: se sugiere ser evaluado por el personal.



 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
 Oficina de la Gerencia Regional de
 Contabilidad y Finanzas
 Firmado por: 
 Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	MELBI VISALOT FERNÁNDEZ
PROFESION	CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
TITULO Y GRADO ACADEMICO	MAESTRO
ESPECIALIDAD	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
INSTITUCION EN DONDE LABORA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA
CARGO	JEFE DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD

TITULO DE LA INVESTIGACION

TRABAJO EN EQUIPO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN

NOMBRE DEL TESISISTA	WAGNER MELÉNDEZ RUIZ/WILLIAM VIVAS GÓMEZ
INSTRUMENTO EVALUADO	RENDIMIENTO LABORAL
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
-	X			
-	X			
n	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Los instrumentos si reúnen las condiciones para ser aplicados en la investigación

Observaciones: se sugiere ser evaluado por el personal





 Firma/Sello del experto