



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE
CHICLAYO**



**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y
NEGOCIOS**

TESIS:

**“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
BELLAVISTA, JAÉN, 2021”**

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y FINANZAS**

Autor

BACH. Ortiz Bernal, Johanna

Asesor

Ms. C. Muñoz Aguilar, Estuardo

JAÉN – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Mis padres

Delfín Ortiz y Angelica Bernal;

A Alan Smith

AGRADECIMIENTO

A mi asesor:

Estuardo Muñoz Aguilar,

por su apoyo constante y

A mis padres

Delfín Ortiz y Angelica Bernal

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. DESARROLLO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo de investigación.	12
3.2. Diseño de investigación.....	12
3.3. Variables y operacionalización.	12
3.4. Población, muestra y muestreo.....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.	16
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	17
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	18
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	14
Tabla 2. Población	15
Tabla 3. Alfa de Cronbach de la Variable Trabajo en equipo	16
Tabla 4. Alfa de Cronbach de la Variable desempeño laboral.....	16
Tabla 5. Análisis demográfico	18
Tabla 6. Análisis descriptivo de la dimensión complementariedad	19
Tabla 7. Análisis descriptivo de la dimensión compromiso	20
Tabla 8. Análisis descriptivo de la dimensión comunicación.....	21
Tabla 9. Análisis descriptivo de la dimensión confianza.....	22
Tabla 10. Análisis descriptivo de la dimensión coordinación	23
Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión coordinación	23
Tabla 12. Análisis de la dimensión rendimiento laboral.....	24
Tabla 13. Análisis de la dimensión tareas.....	24
Tabla 14. Análisis de la dimensión Idoneidad.....	26
Tabla 15. Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral	27
Tabla 16. Relación entre la complementariedad y el desempeño laboral	28
Tabla 17. Relación entre el compromiso y el desempeño laboral	28
Tabla 18. Relación entre la comunicación y el desempeño laboral.....	29
Tabla 19. Relación entre la confianza y el desempeño laboral.....	29
Tabla 20. Relación entre la coordinación y el desempeño laboral	30
Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis demográfico.....	18
Figura 2. Análisis descriptivo de la dimensión complementariedad.....	19
Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso	20
Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión comunicación	21
Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión confianza	22
Figura 6 Análisis de la dimensión rendimiento laboral	24
Figura 7 Análisis de la dimensión tareas	25
Figura 8 Análisis de la dimensión Idoneidad	26

RESUMEN

El objetivo general planteado es determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; se usó como tipo de investigación el básico y cuantitativo, el nivel de investigación fue el correlacional y el diseño fue no experimental, transversal y correlacional; la población y la muestra fueron 60 colaboradores de la Muni.distr. de Bellavista; la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; se tuvo como resultados que, se halló que la mayor parte de la población son mujeres (60%) y que el grupo etario más amplio está entre las edades de 36 a 45 años (63.3%); según las pruebas de normalidad realizadas se trabajará con coeficiente de correlación Rho Sperman; se identificó que el índice de relación entre las variables propuesta en el objetivo general es de 0,934 y que los índices de relación entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente son complementariedad (0,904), compromiso (0,912), comunicación (0,922), confianza (0,918) y coordinación (0,851); por lo que se concluye que el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral, comprobándose de esta manera la hipótesis general que fue existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021.

Palabras clave: trabajo en equipo, desempeño laboral y satisfacción laboral.

Abstract

The general objective proposed is to determine the relationship between teamwork and job performance of the workers of the District Municipality of Bellavista, Jaén - 2021; The basic and quantitative type of research was used, the research level was correlational and the design was non-experimental, cross-sectional and correlational; the population and the sample were 60 collaborators of the District Municipality of Bellavista; the technique was the survey and the instrument the questionnaire; The results were that, it was found that most of the population are women (60%) and that the broadest age group is between the ages of 36 to 45 years (63.3%); According to the normality tests carried out, the Rho Sperman correlation coefficient will be used; It was identified that the relationship index between the variables proposed in the general objective is 0.934 and that the relationship indexes between the dimensions of the independent variable and the dependent variable are complementarity (0.904), commitment (0.912), communication (0.922) , confidence (0.918) and coordination (0.851); Therefore, it is concluded that teamwork is related to work performance, thus verifying the general hypothesis that there was a significant relationship between teamwork and work performance of the workers of the District Municipality of Bellavista, Jaén - 2021.

Keywords: teamwork, job performance, and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Una organización es considerada efectiva cuando los colaboradores que en ella laboran, trabajan en equipo es decir en forma unida logrando con ello el acrecentamiento de la producción y el logro de las metas, considerando principalmente el mejoramiento continuo y la adecuación a los cambios en función del entorno del cual está rodeada; los equipos se forman por un conjunto de personas, por lo que se puede afirmar que los equipos son considerados grupos; sin embargo, no todos los grupos se les puede considerar equipos ya esto implica liderazgo compartido, trabajo y responsabilidad compartida (Ayoví, 2019).

En Cuba según Beltrán et al. (2018) la efectividad del desempeño laboral depende de muchos factores, entre ellos del trabajo en equipo, los autores consideran que para trabajar bajo ese formato es necesario que en la organización existe buenos niveles de comunicación, empowerment, liderazgo y de responsabilidad y con ellos evitar el trabajo operativo. Igualmente, Rodríguez (2020) opina que una de las competencias primordiales del personal es el desarrollo del trabajo en equipo, ya que éste es el impulsor de una labor multidisciplinaria; los equipos de trabajo pasan por cinco etapas, según el 58% de los investigados la primera etapa denominada formación es la más difícil; la segunda, llamada conflicto, según el 48% de los investigados, aun predominan los objetivos personales sobre los organizacionales; en la etapa tres denominada normalización, el 45% de los encuestados afirman que el trabajo ya está organizado para que, en la etapa cuatro, según el 68% de los encuestados se resuelvan los conflictos y se logre la efectividad; finalmente, en la etapa cinco se disuelve el equipo, luego de celebrar los logros de éste; se afirma también que, el trabajo en equipo según el 52% de los encuestados presenta un nivel medio, siendo el factor más crítico, según el 78% de los investigados; la comunicación y el compromiso según el 72% de los mismos.

En Colombia, según Giraldo et al. (2019) el trabajo realizado teniendo en cuenta equipos de trabajo fomenta el crecimiento del liderazgo y mejora el pensamiento creativo; Podemos afirmar, entonces, que el objetivo de trabajar en equipo es mejorar el desempeño laboral y ofertar producto de calidad; mientras que Gil (2018) comenta que se les preguntó a los gerentes si trabajan en equipo, afirmando el 95.3% de los encuestado que, sí lo hacen; sin embargo, cuando se les explicó el concepto de trabajo en equipo solo el 31.1% mencionó que, sí aplica realmente esta herramienta; los demás investigados se dieron cuenta que el

trabajo que realizan era en grupo; también se les preguntó cuál es el punto más difícil de trabajar bajo este formato, manifestando el 95.6% que este factor es la confianza.

En el sector privado de Perú, según Zumaeta (2021), El 42% de las empresas peruanas analizadas se encuentran entre las mejores de Latinoamérica para poder trabajar, siendo los sectores que ofrecen las mejores condiciones laborales el financiero y el industrial, ya que en ellas se puede encontrar un ambiente que genera confianza, buen nivel de comunicación asertiva, altos niveles de cultura organizacional y, sobre todo, personas competitivas que desarrollan trabajo en equipo. En cuanto al sector público, la situación es diferente, ya que según Charry (2018), este sector se caracteriza por tener una amplia base de recursos humanos que no siempre desarrollan el trabajo en conjunto ya que el 42% de los investigados mencionan que es muy difícil trabajar en equipo, el 45% afirman tener poca confianza en el trabajo desarrollado por su compañero de labores; a pesar de que el estado peruano está implementando estrategias para modernizar la gestión, como la implementación de sistemas que ayude a realizar los procesos de una forma más ágil; así mismo, se está incrementando el salario en un 6.6% cada año.

La municipalidad de Bellavista, es una institución de gobierno local, donde laboran 60 empleados entre nombrados y contratados; y, se ha podido observar que gran parte de los trabajadores no cumple con su trabajo en el plazo establecido, teniendo las jefaturas que enviarles memorándums reiterativos para cumplir con ello, demostrando con esa actitud poca responsabilidad y compromiso con la institución, se visualizó también la poca disposición para coordinar en equipo, ya que cada trabajador desea lograr sus objetivos personales y no los de la institución; del mismo modo, se observa que los jefes poseen poca confianza en sus trabajadores, ya que muy pocas veces se ha delegado autoridad y responsabilidad en ellos; en relación a la comunicación se observa que es deficiente, ya que el gerente y alcalde pocas veces escuchan las opiniones o requerimientos de los trabajadores, logrando con ello poca identificación con la institución, motivo por el cual tres jefes renunciaron en el presente año; todo lo ya mencionado ha llevado a que el trabajador sienta poca motivación y compromiso para realizar su trabajo; en tal sentido se formula como problema principal ¿Cuál es la relación entre el Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021?; como problemas específicos se plantearon: 1. ¿Cómo es la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén –

2021?; 2. ¿Cómo es la relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021?; 3. ¿Cómo es la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021?; 4. ¿cómo es la relación entre la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021?; y, 5. ¿Cómo es la relación entre la coordinación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021?

La investigación se justifica de forma teórica ya que se busca probar la relación que existe entre las variables de estudio; se justifica de forma práctica, porque los hallazgos servirán a la institución para implementar estrategias que ayuden a mantener o mejorar las situaciones que se encontraron; y, se justifica socialmente, debido a que toda mejora en la institución repercutirá en la mejor atención al usuario y en el cumplimiento de los objetivos como institución, siendo los beneficiados la población de Bellavista.

El objetivo general planteado es: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; como objetivos específicos se plantearon: 1. Identificar a relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; 2. Determinar la relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; 3. Hallar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; 4. Encontrar la relación entre la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; y, 5. Establecer la relación entre la coordinación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021.

La hipótesis general planteada fue: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, como hipótesis específicas se plantearon: 1. La relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa; 2. La relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa; 3. La relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa; 4. La relación entre la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa; y, 5. La relación entre la coordinación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa.

II. DESARROLLO

Los antecedentes investigados en este estudio fueron: antecedentes a nivel internacional; **Manjarrez et al. (2020)**, en su tesis, *“la motivación y el desempeño laboral en los empleados del Hotel Quevedo”*, que la intención de la investigación es encontrar la relación que predominaría entre la Motivación y el DL, de enfoque cuantitativo, siendo la población y la muestra 38 empleados a los cuales se les aplicó una encuesta; se halló según el trabajo de campo se halló que el 61% siente que el nivel de motivación es regular y según un 47% el nivel de DL también es regular, se determina finalmente que motivación se relaciona con el DL toda vez que el indicador hallado es de 0.781. Para **Quezada et al. (2020)** se tuvo como título *“Trabajo en equipo y desempeño laboral en organismos públicos”*, su objetivo fue hallar la relación entre TE y DL para lo cual usó la investigación básica, tomándose los datos sin manipularlos, la población fue 538 colaboradores y la muestra 223, se aplicó una encuesta, lográndose hallar que el trabajo en equipo presenta un nivel regular según un 64% de los colaboradores examinados, en lo referente al desempeño laboral este también es regular, así lo manifestaron 58% de los investigados; finalmente se concluye que el TE se relaciona de forma significativa con el DL debido a encontrarse como índice de correlación a 0.586. Manifiesta **Sequera y Zambrana (2020)** *“Relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en instituciones públicas”*, el objetivo fue hallar la relación entre las variables enunciadas, para lo cual se usó como tipo básico de investigación, no manipulándose las variables y siendo población y muestra a los 15 colaboradores de la institución; se halló que el coeficiente de relación entre ambas variables es de 0.502, además se identificó que las herramientas más usadas para obtener un trabajo en equipo efectivo es la comunicación, la confianza, coordinación y el compromiso, finalmente se encontró que estas dimensiones se relacionan con el desempeño laboral en un 0.475, 0.455, 0.468 y 0.55 respectivamente por lo que se concluye la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio. Según **González (2016)** en la tesis *“Trabajo en equipo y satisfacción laboral”*, presentó como objetivo establecer la relación entre las variables aludidas, usándose para ello el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental fue parte de la metodología usada, siendo la técnica la encuesta aplicada a una muestra de 25 trabajadores; se halló que un 94% de los encuestados si trabaja en equipo y que un 96% de los mismo se siente satisfecho laboralmente, así mismo se halló que entre

ambas variables existe un índice de correlación de 0.785; por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las variables citadas.

Respecto a los antecedentes a nivel nacional, se halló la investigación de **Castro et al. (2020)** en la investigación *“Gestión del talento humano y desempeño laboral”*, el objetivo fue examinar cómo se relacionan las dimensiones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, el enfoque fue cuantitativo, el diseño no experimental, la técnica es la encuesta, la población y la muestra se formó por 75 personas; hallándose que la dimensión conocimiento se relaciona con el DL teniendo como indicador de correlación un 0.641, la dimensión habilidades dentro de las cuales se encuentra en trabajo en equipo se relaciona tiene un indicador de 0.643 y finalmente la dimensión gestión del talento humano se relaciona con el DL mediante un indicador de 0.514; demostrándose con ello que la gestión del talento se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. Para **Ángeles y Benites (2017)** en su tesis *“Trabajo en equipo y desempeño laboral en la UCV”* el objetivo fue diagnosticar la relación entre TE y DL, se usó el enfoque cuantitativo, el diseño experimental, la técnica la encuesta, la población y muestra 40 trabajadores de la UCV; se identificó que según un 57.5% la institución no realiza trabajo en equipo y que el desempeño laboral según un 45% casi siempre es bajo; también se identificó el índice de correlación entre las dimensiones de trabajo en equipo y la variable desempeño laboral, hallándose un indicador de 0.769 con complementariedad, 0,368 con coordinación, 0.701 con comunicación y con confianza 0.691; por lo que se concluye que las variables se encuentran significativamente relacionadas. Para **Huamán (2017)**, en su tesis *“Trabajo en equipo y desempeño laboral en las pollerías el viajero”* el principal objetivo fue identificar la relación entre las variables examinadas, se usó el enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, siendo la muestra igual a la población lo que equivale a 80 personas, hallándose como resultado un índice de correlación de 0.256, también se halló los índices de relación entre la dimensiones de trabajo en equipo y la variable desempeño laboral: por lo tanto con complementariedad fue 0.225, comunicación de 0.236, compromiso ascendiendo a 0.263, confianza 0.275 y finalmente con coordinación fue de 0.250; la investigación concluye que para mejorar el desempeño laboral de debe trabajar con todos los colaboradores en equipo de esta manera la organización se volverá más productiva.

En cuanto a los antecedentes a nivel regional se encuentra la investigación de **Chinguel (2020)** en la tesis *“Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores*

colaboradores del Banco Scotiabank”, siendo el objetivo determinar la relación entre las variables propuestas para el estudio; el tipo de investigación fue correlacional, diseño no experimental, la población y muestra 32 colaboradores de la institución; se logró hallar que los colaboradores perciben a variable TE en un nivel regular según un 47% por otro lado el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo según un 47%, finalmente, se halló que el indicador de relación entre las variables de es de 0.782, entre TE y la dimensión compromiso es de 0.685 y con la dimensión comunicación es de 0.589. Según **Edquen (2020)**, que su trabajo se tituló *“Trabajo remoto y desempeño laboral en el personal de la fiscalía”*, su objetivo fue identificar la relación entre las variables ya mencionadas, la metodología fue de tipo cuantitativa, el diseño no correlacional, técnica encuesta, instrumento cuestionario, población y muestra 10 colaboradores, lográndose identificar que durante el estado de emergencia la labor desarrollada por los colaboradores en su domicilio fue deficiente según un 67%, este hallazgo ha influenciado en el DL ya que según un 58% colaboradores también es deficiente, finalmente se encontró que indicador de correlación fue de 0.857, demostrándose la existencia de una relación significativa. Según **Cayotopa (2020)** en la tesis *“Factores Motivacionales y Desempeño laboral en la empresa OL”*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores motivacionales y el DL, el tipo descriptivo-correlacional, técnica encuesta, población y muestra 112 trabajadores; se encontró que los colaboradores perciben una adecuada motivación para la realización de su trabajo y eso ha conllevado a que el desempeño en la labor que realizan también sea el idóneo, finalmente se identificó que el índice de correlación es de 0.376, lo que comprueba la hipótesis planteada.

Referente a los antecedentes a nivel local, se encuentran **Gonzales y Heredia (2020)** con su tesis *“Trabajo en equipo y Satisfacción Laboral en Urqu Hotel”*, su objetivo fue determinar la influencia que existe del trabajo en equipo en la satisfacción laboral, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, técnica encuesta e instrumento cuestionario, población y muestra 24 trabajadores; se halló que el nivel de trabajo en equipo según un 50% de los investigados es regular, así mismo según un 56.3% la satisfacción laboral también es regular; se identificó también el índice de correlación que fue de 0,671 por lo que se demuestra la influencia de una variable sobre la otra. Según **García y Gómez (2018)** en la tesis *“Desempeño laboral en el Retail”*, el objetivo fue establecer el nivel de desempeño laboral, de enfoque cuantitativo, no se manipuló la investigación, la población y muestra fueron 50 trabajadores del retail; se identificó que el nivel de la dimensión rendimiento laboral es alto

según un 78%, de la dimensión tareas es alto según un 85% y la dimensión idoneidad también es alta según un 86% de los encuestados; finalmente se identificó que según un 83% de los investigados el desempeño laboral es alto. Para **Cubas (2017)** en la tesis *“Competencias gerenciales y desempeño laboral en la MPJ”*, el objetivo fue proponer un modelo de competencias gerenciales para mejorar el DL, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, técnica encuesta, la muestra 37 colaboradores; se identificó que las competencias gerenciales presentan nivel regular según un 94.6% y que el desempeño laboral según un 83.3% también presenta un nivel regular; se concluye elaborar una propuesta en base al modelo gestión de calidad.

En la teoría se han considerado los siguientes términos, puesto que clarificarán mejor la investigación: Equipo se define como, según Ayoví (2019), aquellos que están formados por mas de dos colaboradores que trabajando conjuntamente obtienen el objetivo para el cual fueron formados; el trabajo en equipo ayuda a agilizar los procesos productivos usando menos tiempo, pero obteniendo producto con alta calidad.

Para Rangel et al. (2018), en cambio, un equipo está formado por pocos colaboradores que tienen competencias que se complementan entre sí y que mediante una adecuada comunicación y compromiso obtienen triunfos; cabe señalar que los miembros del equipo se relacionan entre sí y con el líder a fin de lograr los objetivos que se tienen en común. **El Trabajo en equipo**, según Rangel et al. (2018), Es el conjunto de colaboradores que comparten objetivos en común y que entre ellos existe una relación laboral positiva a fin de que puedan desarrollar las actividades encomendadas las mismas que están relacionadas entre sí; una de las características del trabajo en equipo es que las habilidades de los miembros del equipo se complementan y aunque exista un líder que siempre motiva a los colaboradores, se necesita de todo el equipo para lograr los objetivos; mientras que para Ramírez et al. (2016) está formado por un número pequeño de colaboradores que tiene características que se complementan entre sí y que, además, están comprometidos a lograr los objetivos de la organización. Al respecto, Ángeles y Benites (2017), Podemos afirmar entonces que la realización del trabajo en equipo requiere que cada colaborador aporte información, habilidades, conocimiento técnico, experiencia; este tipo de trabajo exige confianza en los colaboradores del equipo, compromiso con los objetivos organizacionales y sobre todo coordinación con todo el equipo de todas las actividades.

Las dimensiones del trabajo en equipo son: **1. Complementariedad;** según Toro (2015) es una de las características esenciales de los miembros que forman el equipo ya que cada uno de ellos posee conocimientos, técnicas, experiencias y habilidades que se complementan entre sí y que servirá y que será usado para fortalecer el trabajo en común que se está realizando, sus indicadores son: a) Dominio de tareas, para Cubero et al. (2018) Es el nivel de profundización que tiene los colaboradores en relación a las tareas desarrolladas; b) Autoconocimiento, según Cubero et al. (2018) es el conocimiento de manera amplia que poseen los colaboradores de sí mismos a fin de entender y mejorar las competencias que poseen; c) Conocimiento, según Vásquez et al. (2016) es la capacidad de entender y comprender que tienen los colaboradores del trabajo que van a desarrollar, cabe señalar que la consecuencia del conocimiento es el aprendizaje; d) Sinergia, Vásquez et al. (2016) es el esfuerzo en conjunto que realizan los colaboradores para lograr determinada meta; **2. Compromiso;** según Pedraza (2020) es la responsabilidad que adquieren los colaboradores con los miembros del equipo, con el trabajo a desarrollar y con el cumplimiento de los objetivos a lograr; sus indicadores son: a) Proactividad, para Solana y Omar (2017) se refiere a la conducta del colaborador como consecuencia de la motivación que se hace así mismo; b) Responsabilidad, para Solana y Omar (2017) es el nivel de cumplimiento de los deberes de los trabajadores a fin de generar en el equipo y en la empresa confianza; c) Metas en común, según Fernández y Méndez (2016) las metas de una organización son las que dirigen el accionar de esta, las metas pueden ser de corto o largo plazo, deber tener la posibilidad de ver medidas o evaluadas a fin de determinar si se lograron o en qué punto deben mejorarse; y, d) Cooperación, según Fernández y Méndez (2016) es la colaboración entre cada uno de los colaboradores a fin de poder mejorar la competitividad y desarrollar la innovación en las actividades que se estén desarrollando; **3. Comunicación,** según Castillo (2018) actividades que realiza la organización para mantener relaciones entre jefes y colaboradores Sus indicadores son: a) Asertividad, según Castillo (2018) es la actitud positiva que debe tener todo colaborador a la hora de realizar la comunicación a fin de manifestar el mensaje de manera adecuada y que este pueda ser comprendido; b) Escucha activa, para Cuervo et al. (2018) se refiere a escuchar de forma precisa y plena el mensaje transmitido por los colaboradores con la finalidad de comprenderlo, para una realización correcta de esta actividad la empatía es un factor muy importante; c) Honestidad, según Yiming (2017) es el comportamiento ético que llevan cada uno de los colaboradores respetando las normas de la empresa y de la sociedad, a fin de coexistir de forma ordenada;

y, d) Comunicación no verbal, según Simbron y Sanabria (2020) es la forma como los colaboradores expresan sus acciones utilizando para ello gestos, ya sea usando las manos o cualquier parte del cuerpo; **4. Confianza**, para Simbron y Sanabria (2020) es el comportamiento correcto que tiene el personal de la empresa de acuerdo a las normas de esta, la confianza atraviesa por tres fases: el desconocimiento, la evaluación y el conocimiento; sus indicadores son: a) Cumplimiento de acuerdos, para Marulanda y Rojas (2019) los acuerdos se toman entre los miembros del equipo de trabajo y deben ser respetados y cumplidos de forma voluntaria; b) Libertad de expresión, según Marulanda y Rojas (2019) cada uno de los trabajadores tienen derecho a manifestar su opinión de forma libre sin ninguna represión; c) Empowerment, según Ordoñez et al. (2021) el equipo de trabajo debe estar empoderado, es decir tener el poder para utilizar los recursos de la empresa, tomar decisiones a fin de lograr las metas planteadas; y, d) Autoconfianza, Ordoñez et al. (2021) es el nivel de confianza que cada uno de los colaboradores tienen en sí mismo, esta se puede ver influenciada por la personalidad. Finalmente, **5. Coordinación**, para Simbron y Sanabria (2020) es el proceso mediante el cual el equipo de trabajo ordena las actividades a realizar; sus indicadores son: a) Liderazgo, según Villacrés y López (2018) son las habilidades que posee el encargado del equipo para influenciar en los otros miembros de este de forma positiva a lograr los objetivos propuestos; b) Organización de funciones, para Villacrés y López (2018) se relaciona con la forma como se ordenan cada una de las actividades a realizar por los miembros del equipo; c) Adaptabilidad, Ordoñez et al. (2021) es la capacidad que tienen los trabajadores para acomodarse a los cambios del medio que los rodea; y, d) Trabajo armónico, para Ordoñez et al. (2021) este se encuentra relacionado con las buenas relaciones laborales que deben existir entre cada uno de los colaboradores.

El **desempeño laboral**, explicado por Huamán (2017), es la conducta de cada uno de los colaboradores con la finalidad de lograr los objetivos propuestos por la organización; para lo cual cada uno de ellos necesita determinadas características como habilidades, conocimientos y predisposición a fin de tener un comportamiento adecuado. Para García y Gómez (2018) es la energía con la que cada uno de los colaboradores realiza su labor usando para ello conocimiento, habilidades y experiencia a fin de tener un efectivo desempeño y con ello poder contribuir a las metas de la empresa. Según Salazar (2020) Es la conducta de los trabajadores que ayuda al logro de los objetivos de la empresa teniendo en cuenta un clima y cultura organizacional positivo que fomente el desarrollo de las tareas. Entre sus

dimensiones se encuentran: **1. Rendimiento laboral**, para Jurado et al. (2017) son los resultados del trabajo realizado por el colaborador, es así que ellos pueden tener un alto desempeño, pero sin embargo registrar rendimiento bajo; este indicador está relacionado con el logro de los objetivos; sus indicadores son: a) Motivación, según Ogroño y Cercas (2020) es la estrategia que usan las empresas para lograr la productividad y el trabajo mancomunado; la motivación puede ser de tipo positiva cuando el motivador se asocia a premios y es negativa cuando el motivador se relaciona con sanciones; b) Satisfacción, Moreno et al. (2018) “es la orientación positiva de un individuo frente a todos los aspectos del trabajo” (p.4); y, c) Compromiso, Moreno et al. (2018) es la capacidad que tiene los colaboradores de volver realidad lo prometido. **2. Tareas**, según Castillo (2017) trabajo realizado por los colaboradores usando para ello sus competencias; sus indicadores son: a) Actividades, Castillo (2017) son las tareas que debe desarrollar cada uno de los miembros del equipo para cumplir con los objetivos de la organización; b) Grado de participación, para Ogroño y Cercas (2020) es el nivel de colaboración, compromiso, responsabilidad de los trabajadores en el logro de los objetivos; y, c) Tiempo, está relacionado con el espacio de tiempo que presentan los colaboradores para realizar sus tareas. Y, por último, tiene como dimensión, **3. Idoneidad**, Moreno et al. (2018) está relacionado con las características adecuadas que deben ostentar los colaboradores para desempeñarse en determinado puesto de trabajo; sus indicadores son: a) Capacidades, para Castro y Delgado (2020) está formado por el conjunto de conocimientos, habilidades y experiencia que posee el personal para desarrollar su trabajo; b) Seguridad, según (Much, 2007, como se citó en Castillo, 2017) es la prevención de cualquier accidente laboral y, c) Decisión, para (Robbins y Coutler, 2005, como se citó en Castillo, 2017) es la forma como se actúa en una determinada situación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

La investigación que se usó fue básica porque ayudará a mejorar los conocimientos ya existentes, Asimismo, la investigación fue cuantitativa, porque se hizo uso de la estadística para corroborar la hipótesis;

El nivel fue correlacional, toda vez que se midió la relación entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Diseño de investigación.

La investigación hizo uso del diseño no experimental, ya que no se realizó la maniobra en forma intencionada de las variables, únicamente se tomó los datos tal y conforme se halló en la muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

Según el alcance del tiempo el tipo de diseño fue el transeccional o transversal, ya que la toma de los datos se realizó una sola vez (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño también fue correlacional, porque se estudió la relación que existe entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, sin considerar su causalidad (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Variables y operacionalización.

Variable 1: Trabajo en equipo

Definición conceptual

Para Ramírez et al. (2016) está formado por un número pequeño de colaboradores que tiene características que se complementan entre sí y que además están comprometidos a lograr los objetivos de la organización.

Definición operacional

Se evaluará en función de las dimensiones: Complementariedad, compromiso, comunicación, confianza y coordinación.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Según Salazar (2020) Es la conducta de los trabajadores que ayuda al logro de los objetivos de la empresa considerando un clima y cultura organizacional positivo que fomenta el desarrollo de las tareas.

Definición operacional

La variable desempeño laboral se evalúa en función de rendimiento laboral, tareas e idoneidad.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices	Medición	Instrumentos	Fuentes o Informantes
Variable 1 Trabajo en equipo	Formado por un número pequeño de colaboradores que tiene características que se complementan entre sí y que además están comprometidos a lograr los objetivos de la organización (Ramírez et al, 2016).	Se evaluará en función de las dimensiones: Complementariedad, compromiso, comunicación, confianza y coordinación.	Complementariedad	• Dominio de tareas, • Autoconocimiento, • Conocimiento, • Sinergia.	1 - 5	Ordinal	cuestionario	Colaboradores de la Municipalidad distrital de Bellavista
			Compromiso	• Proactividad, • Responsabilidad, • Metas en común y Cooperación.	6 - 8			
			Comunicación	• Asertividad, • Escucha activa, • Honestidad, • Comunicación no verbal.	9 - 12			
			Confianza	• Cumplimiento de acuerdos, • Libertad de expresión, • Empowerment, • autoconfianza.	13 - 16			
			Coordinación	• Liderazgo, • Organización de funciones, • Adaptabilidad, • Trabajo armónico.	17 - 19			
Variable 2 Desempeño laboral	Conducta de los trabajadores que ayuda al logro de los objetivos de la empresa considerando un clima y cultura organizacional positivo que fomenta el desarrollo de las tareas Salazar, 2020).	Se evalúa en función de rendimiento laboral, tareas e idoneidad.	Rendimiento laboral	• Motivación, • Satisfacción, • Compromiso.	1 - 5	Ordinal	cuestionario	Colaboradores de la Municipalidad distrital de Bellavista
			Tareas	• Actividades, • Grado de participación, • Tiempo.	6 - 9			
			Idoneidad.	• Capacidades, • Seguridad, • Decisión.	10 - 12			

Fuente: Elaboración Propia.

3.4. Población, muestra y muestreo.

Población

La población se conformó por 60 trabajadores.

Tabla 2. Población

Trabajadores	Cantidad
Régimen laboral 276 y 728	34
Personal de confianza	3
Modalidad CAS	23
Total	60

Fuente: Elaboración propia

Criterios de inclusión

Trabajadores que se encuentren laborando al momento de realizar la toma de datos.

Criterios de exclusión

Trabajadores que se encuentren de vacaciones, con permisos médicos o que no apetezcan formar parte de la investigación.

Muestra

Es una parte de la población, con las mismas características, por ser una población pequeña se usará la misma como muestra, entonces esta asciende a 60 trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista

Muestro

El muestro usado será el probabilísticos, Para Hernandez et al.(2014) Por lo que se entiende que todos los trabajadores del Municipio de Bellavista tendrán la misma oportunidad para ser tomados como muestra de investigación.

Unidad de análisis

Trabajador de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Provincia de Jaén.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

La técnica usada para el análisis de las variables trabajo en equipo y desempeño laboral será la encuesta.

Instrumentos

Los instrumentos que se usaron para ambas encuestas serán los cuestionarios, para la variable trabajo en equipo se tomará los instrumentos de Gonzales y Heredia (2020), este se encuentra formado por veinte preguntas; para evaluar la variable desempeño laboral se usará el cuestionario de Castillo (2017) este se encuentra formado por once preguntas.

A fin de medir la fiabilidad se usó el alfa de Cronbach el mismo que arrojó un resultado de 0.988 y 0.982 según de aprecia en las tablas; estos indicadores comprueban que el instrumento es fiable.

Tabla 3. Alfa de Cronbach de Trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	20
Fuente: encuesta Trabajo en equipo	

Tabla 4. Alfa de Cronbach de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	11
Fuente: Desempeño laboral	

Por otro lado, para medir la validación del instrumento se utilizó el juicio de tres expertos (anexo 3) quienes manifestaron que el instrumento debe ser aplicado sin ninguna modificación.

3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.

A fin de recolectar los datos se realizó el siguiente procedimiento

- Elección de la técnica de investigación
- Diseño del instrumento de recolección de datos
- Recolección de la información.
- Ingresar los datos al Excel
- Procesar los datos en el SPSS
- Elaborar tablas y figuras

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los datos serán ingresados al programa Excel donde se elaborará la base de datos, los que serán exportados al software SPSS, en este se punto se desarrollará el análisis descriptivo y correlacional de las variables.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

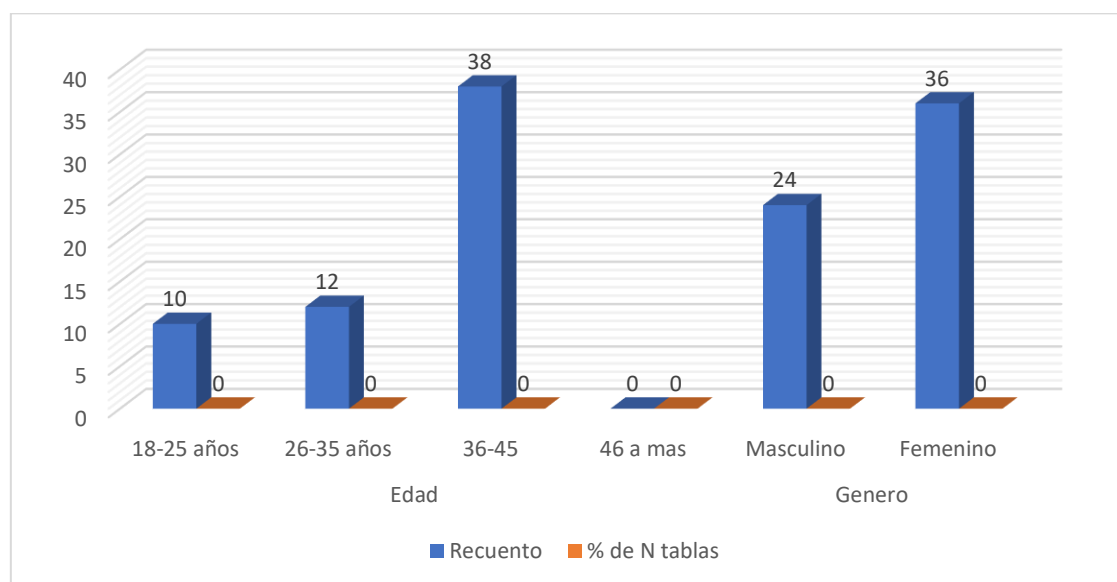
Análisis demográfico

Tabla 5. Análisis demográfico

		Recuento	% de N tablas
Edad	18-25 años	10	16,7%
	26-35 años	12	20,0%
	36-45	38	63,3%
	46 a mas	0	0,0%
Genero	Masculino	24	40,0%
	Femenino	36	60,0%

Fuente: Encuesta Trabajo en equipo

Figura 1 Análisis demográfico



Fuente: Tabla 5.

Interpretación.

En la tabla anterior se observa, respecto al análisis demográfico que, de 18-15 años existe el 16.7%; de 26-35 años el 20%; de 36-45 años el 63.3%; de 46 años el 0%; y, con respecto al sexo, son de género masculino el 40% y de género femenino el 60%;

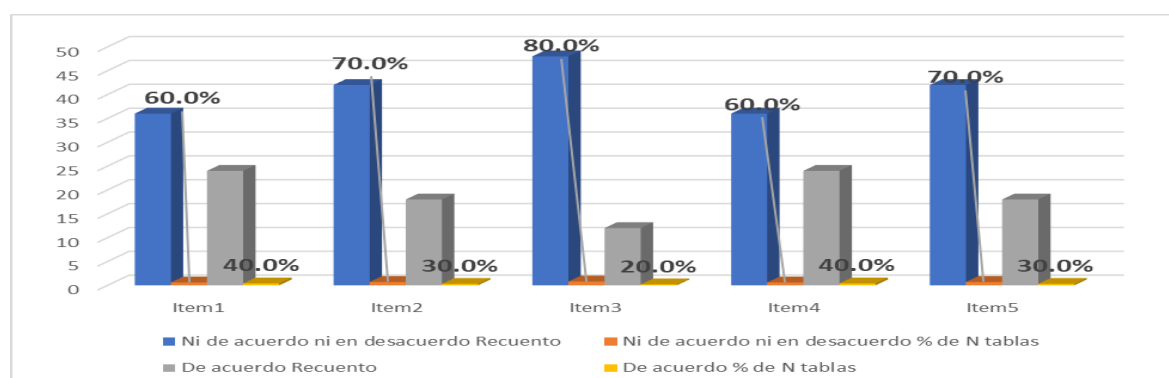
Análisis descriptivo de la variable Trabajo en equipo

Tabla 6. Análisis descriptivo de la dimensión complementariedad

Items	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	cantidad	%	Cantidad	%
Item 1	36	60.0%	24	40.0%
Item 2	42	70.0%	18	30.0%
Item 3	48	80.0%	12	20.0%
Item 4	36	60.0%	24	40.0%
Item 5	42	70.0%	18	30.0%

Fuente: Tabla 6

Figura 2. Análisis descriptivo de la dimensión complementariedad



Fuente: Tabla 6.

Interpretación.

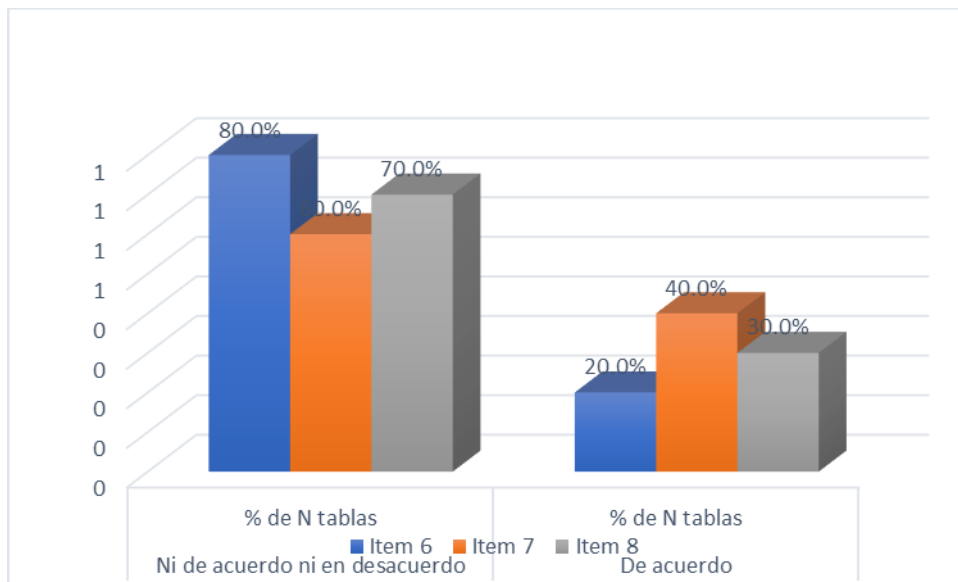
En la tabla se observa, respecto a la efectividad de distribuir el trabajo, que un 60% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 40% está de acuerdo; referida a si las competencias hacen que el colaborador realice un buen trabajo, un 70% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 30% está de acuerdo; en la pregunta las habilidades y conocimientos influyen en el trabajo del colaborador, un 80% dijo no estar de acuerdo ni en desacuerdo y un 20% está de acuerdo; en cuanto al trabajo en conjunto, un 60% dijo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 40% manifestó estar de acuerdo; finalmente se preguntó si se solucionan los inconvenientes antes de que se agraven, un 70% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 30% está de acuerdo.

Tabla 7. Análisis descriptivo de la dimensión compromiso

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Ítem 6	48	80.0%	12	20.0%
Ítem 7	36	60.0%	24	40.0%
Ítem 8	42	70.0%	18	30.0%

Fuente: encuesta Trabajo en equipo

Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso



Fuente: Tabla 7

Interpretación.

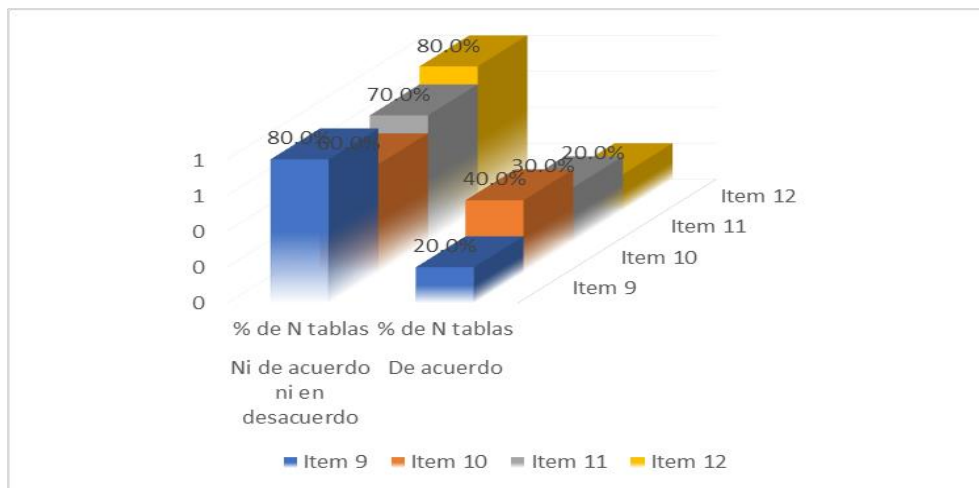
Se observa en la figura que el 80% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 20% está de acuerdo; a la pregunta si las metas se comparten por dos o más trabajadores, un 60% indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo y un 40% está de acuerdo; finalmente, se preguntó si se coordina esfuerzos para realizar labores, el 70% dijo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 30% dijo estar de acuerdo.

Tabla 8. Análisis descriptivo de la dimensión comunicación

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Cantidad	% s	Cantidad	%
Ítem 9	48	80.0%	12	20.0%
Ítem 10	36	60.0%	24	40.0%
Ítem 11	42	70.0%	18	30.0%
Ítem 12	48	80.0%	12	20.0%

Fuente: encuesta Trabajo en equipo

Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión comunicación



Fuente: Tabla 8.

Interpretación.

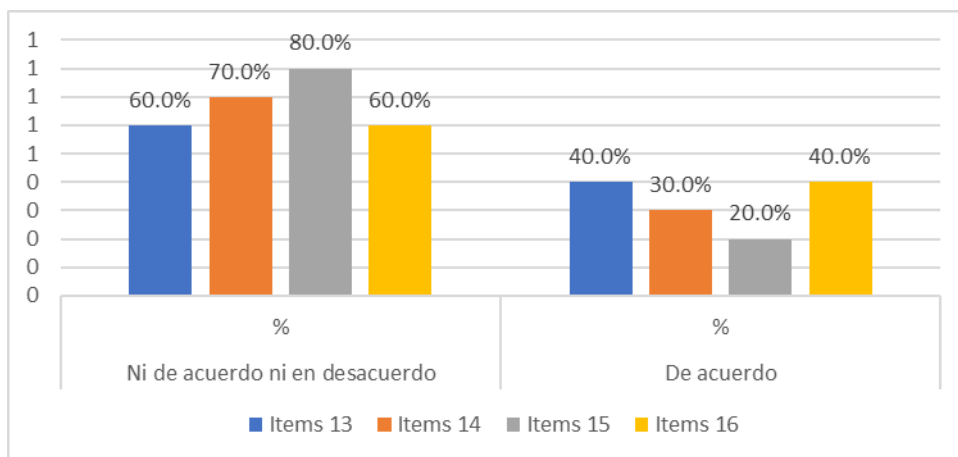
Se observa en la figura que en relación a la comunicación clara que expresan los trabajadores un 80% dijo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 20% está de acuerdo; en lo que se refiere si su compañero escucha sus inquietudes un 60% manifestó estar no de acuerdo ni en desacuerdo y un 40% está de acuerdo; en relación a la honestidad de sus compañeros de labores un 70% dijo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 30% está de acuerdo; finalmente se les preguntó por la cordialidad en la atención al usuario a lo que un 80% dijo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 20% está de acuerdo.

Tabla 9. Análisis descriptivo de la dimensión confianza

Ítems	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Cantidad	%	cantidad	%
Ítems 13	36	60.0%	24	40.0%
Ítems 14	42	70.0%	18	30.0%
Ítems 15	48	80.0%	12	20.0%
Ítems 16	36	60.0%	24	40.0%

Fuente: encuesta Trabajo en equipo

Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión confianza



Fuente: Tabla 9.

Interpretación.

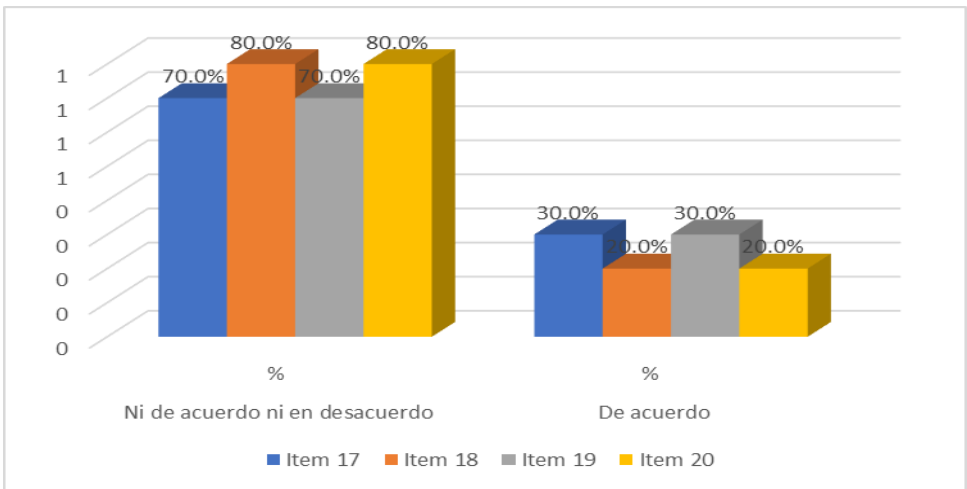
Se observa se la figura, en relación a la dimensión confianza, la pregunta si es que los trabajadores actúan con disciplina (60%) dice que no de acuerdo ni en desacuerdo, se les preguntó si pueden expresar sus opiniones libremente (70%) ni de acuerdo ni en desacuerdo y también se les pregunta si confía en su compañero de trabajo (80%) ni de acuerdo ni en desacuerdo, finalmente se les preguntó si sus opiniones son escuchadas y aplicadas (60%) ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 10. Análisis descriptivo de la dimensión coordinación

Ítems	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	cantidad	%	Cantidad	%
Ítems 17	42	70.0%	18	30.0%
Ítems 18	48	80.0%	12	20.0%
Ítems 19	42	70.0%	18	30.0%
Ítems 20	48	80.0%	12	20.0%

Fuente: encuesta Trabajo en equipo

Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión coordinación



Fuente: Tabla 10

Interpretación.

Se observa en la figura en relación a la dimensión coordinación; se les preguntó si existe un colaborador que motive el trabajo por lo que un 70% dijo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 30% de acuerdo; se indagó si las funciones están definidas, un 80% dijo ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 20% de acuerdo; otra de las consultas fue si se adecuan al cambio respondiendo un 70% ni de acuerdo ni en desacuerdo; finalmente se les pregunto si la municipalidad ayuda a tener un trabajo equilibrado contestando un 80% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 20% de acuerdo.

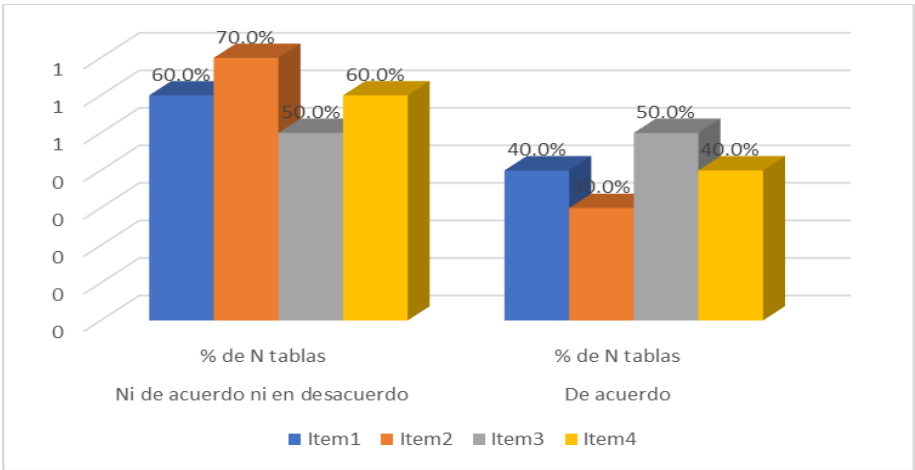
Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Tabla 11. Análisis de la dimensión rendimiento laboral

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Recuento	%	Recuento	%
Item1	36	60.0%	24	40.0%
Item2	42	70.0%	18	30.0%
Item3	30	50.0%	30	50.0%
Item4	36	60.0%	24	40.0%

Fuente: Encuesta desempeño laboral

Figura 6 Análisis de la dimensión rendimiento laboral



Fuente: Tabla 11

Interpretación.

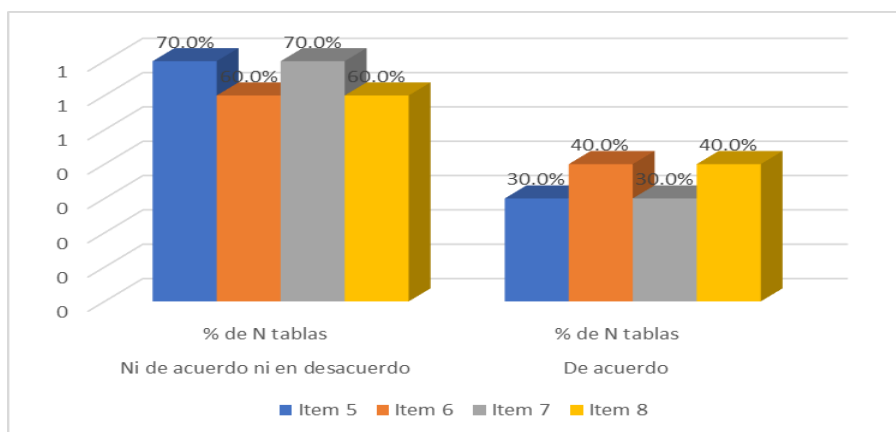
Se observa en la figura que se les indagó si la relación laboral con sus compañeros incentiva a un trabajo efectivo, frente a lo cual un 60% dijo ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 40% de acuerdo; i se siente complacido con su trabajo y con sus compañeros laborales, un 70% dijo ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 30% de acuerdo; si se siente comprometido con la municipalidad con lo cual un 50% dijo ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 50% dijo de acuerdo; finalmente se les consultó si percibe compromiso de parte de sus compañeros de trabajo, un 60% dijo ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 40% de acuerdo.

Tabla 12. Análisis de la dimensión tareas

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Recuento	%	Recuento	%
Ítem 5	42	70.0%	18	30.0%
Ítem 6	36	60.0%	24	40.0%
Ítem 7	42	70.0%	18	30.0%
Ítem 8	36	60.0%	24	40.0%

Fuente: encuesta desempeño laboral

Figura 7 Análisis de la dimensión tareas



Fuente: Tabla 12

Interpretación.

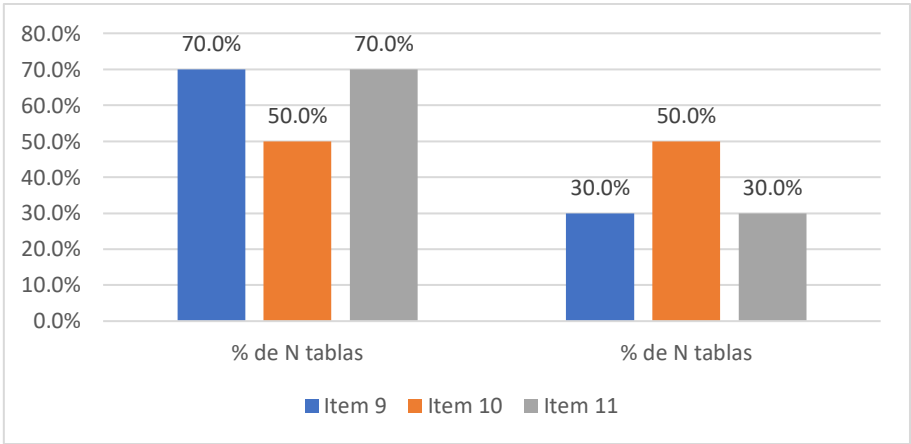
Se analizó la dimensión tareas, se consultó si cuenta con los recursos para cumplir con sus actividades, un 70% dijo que ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 30% de acuerdo; se indagó si se siente parte del equipo de trabajo, un 60% dijo que ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 40% de acuerdo; otra de las interrogantes fue si el tiempo asignada a su labor es la adecuada un 70% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 30% de acuerdo; finalmente se consultó si dedica el tiempo suficiente a su trabajo, un 60% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 40% de acuerdo.

Tabla 13. Análisis de la dimensión Idoneidad

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas
Ítem 9	42	70.0%	18	30.0%
Ítem 10	30	50.0%	30	50.0%
Ítem 11	42	70.0%	18	30.0%

Fuente: encuesta desempeño laboral

Figura 8 Análisis de la dimensión Idoneidad



Fuente: Tabla 13

Interpretación.

Se observa en la figura en relación a la dimensión idoneidad, se consultó si el trabajo realizado es acorde a sus capacidades, un 70% dijo ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 30% de acuerdo; otra de las preguntas fue si se siente seguro en su trabajo, un 50% dijo ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo, un 50% de acuerdo; finalmente se preguntó si participa en la toma de decisiones un 70% dijo ni de acuerdo ni de en desacuerdo y un 30% de acuerdo.

Análisis por objetivos

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
equipo	,365	60	,000	,686	60	,000
desempeño	,299	60	,000	,709	60	,000

Siendo la muestra 60 trabajadores se observó a Kolmogorov-Smirnova; en él se visualiza que el Sig. Es 0.00 siendo este menor que 0.05 por lo que se dice que la distribución no es norma en tal sentido las correlaciones se determinaran mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

En relación al objetivo general planteado la tabla es:

Tabla 13. Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral

			T. equipo	Desempeño L.
Rho de Spearman	Trabajo en equipo (1)	Coefficiente de correlación	1,000	,934**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Desempeño Laboral (2)	Coeficiente de correlación		,934**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: encuesta de trabajo en equipo y desempeño laboral

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

Interpretación.

Se observa en la tabla que el índice de correlación es de 0,934, siendo esta muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la variable TE se relaciona con el crecimiento de la variable DL; comprobándose de esta manera la hipótesis general.

En lo referente al primer objetivo específico la tabla es:

Tabla 145. Relación entre la complementariedad y el desempeño laboral

			complementa riedad	desempeño
Rho de Spearman	complementarieda d	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	desempeño	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: encuesta de trabajo en equipo y desempeño laboral

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

Interpretación.

Se observa en la tabla que el índice de correlación es de 0,904 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión complementariedad se relaciona con el crecimiento de la variable DL; comprobándose de esta manera la primera hipótesis específica.

En Relación al segundo objetivo específico la tabla es

Tabla 15. Relación entre el compromiso y el desempeño laboral

			Compromiso	Desempeño L.
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: encuesta de trabajo en equipo y desempeño laboral

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

Interpretación.

Se observa en la tabla que el índice de correlación es de 0,912 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión compromiso se relaciona con el crecimiento de la variable DL; comprobándose de esta manera la segunda hipótesis específica.

En lo referente al tercer objetivo se halló

Tabla 16. Relación entre la comunicación y el desempeño laboral

		Comunicación	Desempeño
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,922**
		N	60
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,922**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

Fuente: encuesta de trabajo en equipo y desempeño laboral

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

Interpretación.

Se observa en la tabla que el índice de correlación es de 0,922 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión comunicación se relaciona con el crecimiento de la variable DL; comprobándose de esta manera la tercera hipótesis específica.

En relación al cuarto objetivo la tabla es:

Tabla 17. Relación entre la confianza y el desempeño laboral

		Confianza	Desempeño
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,918**
		N	60
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,918**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Fuente: encuesta de trabajo en equipo y desempeño laboral

Interpretación. Se observa en la tabla que el índice de correlación es de 0,918 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión confianza se relaciona con el crecimiento de la variable DL; comprobándose de esta manera la cuarta hipótesis específica.

En lo que concierne al quinto objetivo específico

Tabla 19.18 Relación entre la coordinación y el desempeño laboral

		Coordinación	Desempeño
Rho de Spearman	Coordinación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,851**
		N	60
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,851**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Fuente: encuesta de trabajo en equipo y desempeño laboral

Interpretación. Se observa en la tabla que el índice de correlación es de 0,851 siendo esta alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión coordinación se relaciona con el crecimiento de la variable DL; comprobándose de esta manera la quinta hipótesis específica.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación halló en relación al objetivo general que el índice de correlación es de 0,934, siendo esta muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la variable TE se relaciona con el crecimiento de la variable DL; comprobándose de esta manera la hipótesis general; este hallazgo se asemeja al mencionado por Beltrán et al. (2018) la efectividad del desempeño laboral depende de muchos factores, entre ellos del trabajo en equipo, los autores consideran que para trabajar bajo ese formato es necesario que en la organización existe buenos niveles de comunicación, empowerment, liderazgo y de responsabilidad y con ellos evitar el trabajo operativo.

En relación al primer objetivo específico se halló que el índice de correlación es de 0,904 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la

dimensión complementariedad se relaciona con el crecimiento de la variable desempeño laboral; comprobándose de esta manera la primera hipótesis específica; esto se asemeja a lo mencionado por Sequera y Zambrana (2020) este menciona se halló que el coeficiente de relación entre ambas variables trabajo en TE y DL es de 0.502, además se identificó que las herramientas más usadas para obtener un trabajo en equipo efectivo es la comunicación, la confianza, coordinación y el compromiso; también se asemeja a lo mencionado por Rodríguez (2020) opina que una de las competencias primordiales del personal es el desarrollo del trabajo en equipo, ya que éste es el impulsor de una labor multidisciplinaria; los equipos de trabajo pasan por cinco etapas, según el 58% de los investigados la primera etapa denominada formación es la más difícil; la segunda, llamada conflicto, según el 48% de los investigados, aun predominan los objetivos personales sobre los organizacionales; en la etapa tres denominada normalización, el 45% de los encuestados afirman que el trabajo ya está organizado para que, en la etapa cuatro, según el 68% de los encuestados se resuelvan los conflictos y se logre la efectividad; finalmente, en la etapa cinco se disuelve el equipo, luego de celebrar los logros de éste; se afirma también que, el trabajo en equipo según el 52% de los encuestados presenta un nivel medio, siendo el factor más crítico, según el 78% de los investigados; la comunicación y el compromiso según el 72% de los mismos.

Respecto al análisis del segundo objetivo específico se halló que el índice de correlación es de 0,912 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión compromiso se relaciona con el crecimiento de la variable DL; comprobándose de esta manera la segunda hipótesis específica, este hallazgo se asemeja a lo mencionado por Huamán (2017) se halló los índices de relación entre la dimensiones de trabajo en equipo y la variable desempeño laboral: por lo tanto con complementariedad fue 0.225, comunicación de 0.236, compromiso ascendiendo a 0.263, confianza 0.275 y finalmente con coordinación fue de 0.250; la investigación concluye que para mejorar el desempeño laboral de debe trabajar con todos los colaboradores en equipo de esta manera la organización se volverá más productiva.

Se analizó también el tercer objetivo específico; se encontró que el índice de correlación es de 0,922 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión comunicación se relaciona con el crecimiento de la variable DL, esto se asemeja a lo mencionado por Chinguel (2020) se logró hallar que los colaboradores perciben a variable TE en un nivel regular según un 47% por otro lado el

desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo según un 47% , finalmente, se halló que el indicador de relación entre las variables de es de 0.782, entre TE y la dimensión compromiso es de 0.685 y con la dimensión comunicación es de 0.589; también se asemeja a lo mencionado por Giraldo et al. (2019) el trabajo realizado teniendo en cuenta equipos de trabajo fomenta el crecimiento del liderazgo y mejora el pensamiento critico; Podemos afirmar, entonces, que el objetivo de trabajar en equipo es mejorar el desempeño laboral y ofertar producto de calidad

En lo que respecta al cuarto objetivo, se halló que el índice de correlación es de 0,918 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión confianza se relaciona con el crecimiento de la variable desempeño laboral, esto se asemeja a lo mencionado por Gonzales y Heredia (2020) halló que el nivel de trabajo en equipo según un 50% de los investigados es regular, así mismo según un 56.3% la satisfacción laboral también es regular; se identificó también el índice de correlación que fue de 0,671 por lo que se demuestra la influencia de una variable sobre la otra.

Finalmente está el quinto objetivo específico; se halló que el índice de correlación es de 0,851 siendo esta alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión coordinación se relaciona con el crecimiento de la variable desempeño laboral; esto se asemeja a lo mencionado por Cubas (2017) las competencias gerencias presentan nivel regular según un 94.6%y que el desempeño laboral según un 83.3% también presenta un nivel regular; se concluye elaborar una propuesta en base al modelo gestión de calidad.

V. CONCLUSIONES

1. Se logró identificar que entre la dimensión complementariedad y la variable desempeño laboral fue de 0,904 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión se relaciona con el crecimiento de la variable.
2. Se identificó que el índice de correlación entre la dimensión compromiso y la variable desempeño laboral es de 0,912 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión se relaciona con el crecimiento de la variable.
3. En lo que concierne a la relación entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral el índice de correlación es de 0,922 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión se relaciona con el crecimiento de la variable.
4. Se analizó también la relación entre la dimensión confianza y el desempeño laboral el índice de correlación es de 0,918 siendo está muy alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión se relaciona con el crecimiento de la variable.
5. Finalmente se identificó que entre la dimensión coordinación y la variable desempeño laboral tienen un índice de correlación es de 0,851 siendo esta alta y significativa, por lo que se afirma que el crecimiento de la dimensión se relaciona con el crecimiento de la variable.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de la municipalidad se le recomienda implementar capacitaciones relacionadas al empowerment, a fin de explicar a los colaboradores los beneficios de ceder la autoridad y responsabilidad; también se le recomienda implementar charlas sobre la gestión del tiempo, con la finalidad de que los colaboradores hagan uso efectivo de este.
2. A la gerencia de la municipalidad se le recomienda socializar documentos como: el plan estratégico y el manual de organizaciones y funciones de la institución con los colaboradores de las distintas áreas a fin de que estos se comprometan a lograr los objetivos y funciones allí propuestos.
3. A la gerencia de la municipalidad se le recomienda implementar talleres denominados “empatía e imitación” a fin de elevar los niveles de la comunicación entre los colaboradores; también se recomienda hacer seguimiento de los documentos que se envía se un área a otra a fin de que estos logren su cometido.
4. A los gerentes de las distintas áreas de la municipalidad se le recomienda trabajar con honestidad y justicia evitando el favoritismo con la finalidad de recuperar la confianza de los trabajadores.
5. A la gerencia de la municipalidad se le recomienda implementar talleres denominados “Liderazgo en acción” a fin de mejorar la coordinación entre las distintas áreas de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- Ángeles, E. y Benites, L. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la universidad César Vallejo, sede HUaraz*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1656/T033_45320758_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(10). doi:: 10.23857/fipcaec.v4i10.39
- Beltrán, B., Vega, T., Perez, G, y Santandreu, E. (2018). Gestión por procesos en los servicios de salud y el trabajo en equipo: consideraciones metodológicas. *Scielo*, 10(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742018000100017&script=sci_arttext&tlng=en
- Castillo, D. (2017). *Trabajo en equipo Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12285?locale-attribute=es>
- Cayotopa, Y. (2020). *Factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios generales "OL" Cajamarca*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7651/Cayotopa%20Quintana%20Yeni%20Enith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación y el clima organizacional en el sector público. *Scielo*, 9(1). Obtenido de scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Chingel, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Scotiambank*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8695/Chinguel%20Velazquez%20Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cubas, E. (2017). *Competencias gerenciales para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la MPJ*. Universidad César Vallejo. Obtenido de

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16835/Cubas_RER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cubero, J., Ibarra, M. y Rodríguez, G. (2018). Propuesta metodológica de evaluación para evaluar competencias a través de tareas complejas en entornos virtuales de aprendizaje. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1). doi:<http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.1.278301>
- https://web.archive.org/web/20180416024045id_/http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/viewFile/1446/pdf
- ada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector Público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*, 5(3). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Ramírez, S., Rodríguez, J. y Bloto, B. (2016). El equipo de trabajo como estrategia. *Dialnet*, 3(1). Obtenido de <file:///C:/Users/Intel/Downloads/Dialnet-ElEquipoDeTrabajoComoEstrategiaDeAprendizaje-5591603.pdf>
- Rangel, T., Lugo, I. y Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería Solidaria*, 14(24). doi: <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Rodriguez, J. (2020). El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(4). Obtenido de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/597/619>
- Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Molino el Triunfo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf
- Vásquez, J., Hernández, J. Vásquez, J. Juárez, L. y Guzmán, C. (2016). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *Revista Educación y Humanismo*, 19(33). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648>
- Villacrés, J. y López, H. (2018). Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral caso: área de cajas de las Agencias Quito de una entidad financiera. *Economía y Negocios*, 9(1). Obtenido de <https://doi.org/10.29019/eyn.v9i1.429>

- Yiming, D. (2017). *La Responsabilidad social empresarial en la gestión de las empresas mineras en el Perú*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1627/MAESTR%c3%8dA_DU%20YIMING.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Zumaeta, J. (17 de marzo de 2021). Empresas peruanas lideran ranking de mejores lugares para trabajar. *Andina*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-empresas-peruanas-lideran-ranking-mejores-lugares-para-trabajar-703507.aspx>

ANEXOS

ANEXO 01
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ortiz Bernal, Johanna, adscrito a la escuela profesional de Administración y Finanzas, de la Universidad Particular de Chiclayo, identificado con DNI N° 46573632 Con la tesis "Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén - 2021

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Particular de Chiclayo.

Jaén, 07 de diciembre del 2021.



Ortiz Bernal, Johanna

DNI N° 46573632

ANEXO02
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Muñoz Aguilar, Eduardo docente de la **Facultad de Ciencias Empresariales y Negocios**, identificado con DNI N° 18840370, presento la tesis de la **Srta. Ortiz Bernal, Johanna** egresada de la Facultad de Ciencias Empresariales y Negocios, titulada:

**Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021**

Declaro bajo juramento, como asesor de tesis; que la Srta. es autora de la tesis y ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas; por tanto, su tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente; tampoco ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Particular de Chiclayo.

Pimental, 07 de diciembre 2021.



Mx. C. Muñoz Aguilar, Eduardo
Docente de la facultad FACEN

ANEXO 03
CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Señor:
MG. WILLY GUNTHER CORONADO CISNEROS
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA
Calle San Martín N° 263-Bellavista
Presente. -



De mi especial consideración:

JOHANNA ORTIZ BERNAL, identificada con DNI N° 46573632, Bachiller en Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo, me presento ante Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, mi persona con Resolución N° 483-2021-CU-UDCH, de fecha 11 de Agosto del presente año obtuve el Grado Académico de Bachiller en Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo; y con la finalidad de obtener el grado de Licenciada en Administración y Finanzas, solicito a Usted tenga a bien autorizarme realizar la investigación **"TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, JAÉN -2021"**. Por ello, solicito autorización y las facilidades para obtener la información que se requiera para dicha investigación.

Por lo expuesto:

Agradezco de antemano la atención que brinde al presente, esperando contar con su autorización para realizar la investigación señalada.

Jaén, 31 de Agosto del 2020.

Atentamente,


Bach. Adm. JOHANNA ORTIZ BERNAL
DNI: 46573632

ANEXO 04

ANEXO 04 RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FACEN



La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión respecto al Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital de Bellavista.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x", según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

Donde:

- | | | |
|----------------------|-------------------|-----------------------------------|
| 1. Muy en desacuerdo | 2. En desacuerdo | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4. De acuerdo | 5. Muy de acuerdo | |

No.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
COMPLEMENTARIEDAD						
1	El trabajo distribuido se efectúa en el tiempo definido					
2	Para usted las competencias y virtudes de sus compañeros influyen en el rendimiento del equipo					
3	Las experiencias y la formación académica de sus compañeros influyen en el rendimiento del equipo					
4	Cree usted que todos unen fuerzas para realizar las labores diarias					
5	Considera que sus compañeros actúan antes que se produzcan problemas en la municipalidad					
COMPROMISO						
6	Sus compañeros cumplen sus tareas por encima de los intereses personales					
7	Las metas son compartidas por dos o más compañeros					
8	Se asocian esfuerzos para la mejoría de la municipalidad aún en situaciones difíciles					
COMUNICACIÓN						
9	Los trabajadores de la municipalidad expresan de forma clara sus puntos de vista					
10	Sus compañeros de trabajo escuchan sus preocupaciones					
11	Cree usted que el trabajo de sus compañeros es honesto					
12	Sus compañeros actúan con cordialidad en la atención al usuario					
CONFIANZA						
13	Considera que sus compañeros actúan con rigor y seriedad de acuerdo a lo acordado					
14	En la municipalidad se pueden expresar opiniones con libertad					
15	Existe confianza entre compañeros para delegar labores diarias					

16	Siente usted que sus opiniones son escuchadas y aplicadas por los demás					
	COORDINACIÓN					
17	En el equipo de trabajo existe un compañero que motive el logro de las tareas					
18	En la municipalidad están definidas claramente las funciones de cada trabajador					
	Sus compañeros admiten rápidamente el cambio					
19	La organización de la municipalidad posibilita el trabajo equitativo y equilibrado					



CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión respecto al Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Bellavista.

INSTRUCCIONES: Marque con una "x", según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

Donde:

1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1	RENDIMIENTO LABORAL					
2	Las relaciones con sus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral					
3	Te sientes satisfecho con tu trabajo y con tus compañeros					
4	Te sientes comprometido con tu trabajo					
5	Sientes que tus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de buena calidad					
	TAREAS					
6	Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día					
7	Usted cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo					
8	Consideras que el tiempo asignado para tu trabajo te es suficiente para realizarlo					
9	Consideras que el tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades					
	IDONEIDAD					
10	Consideras que los trabajos que desempeñas están de acuerdo a tus capacidades					
11	Realizas tus trabajos durante el día al día con total seguridad					
12	Participas en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del Servicio					

ANEXO 05

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



ANEXO 03
UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
FACEN



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Carbajal García, Luis Omar

Profesión o Especialidad : Contador Público Colegiado- Maestro en Gestión Pública-MBA y Maestro en Administración de Negocios-MBA.

Institución donde labora : Municipalidad distrital de Bellavista

Instrumento motivo de evaluación : Desempeño Laboral

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación			X	
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 12 de octubre de 2021.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

97.5%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

CPC. LUIS OMAR CARENZAL GARCIA
Jefe (e) de Planificación y Presupuesto

Firma y sello



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Carbajal García, Luis Omar
Profesión o Especialidad : Contador Público Colegiado- Maestro en Gestión Pública-
MBA y Maestro en Administración de Negocios-MBA.
Institución donde labora : Municipalidad distrital de Bellavista
Instrumento motivo de evaluación : Trabajo en equipo

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 12 de octubre de 2021.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

CPC. LUIS OMAR CARBAJAL GARCIA
Jefe (e) de Planificación y Presupuesto

Firma y sello



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Coronado Cisneros, Willy Gunther
Profesión o Especialidad : Licenciado en Administración y Maestro en Gestión Pública
Institución donde labora : Municipalidad distrital de Bellavista
Instrumento motivo de evaluación : Trabajo en equipo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación			X	
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 12 de octubre de 2021.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

97.5%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE BELLAVISTA
CORONADO
Mg. Willy Gunther Coronado Cisneros
ALCALDE
Firma y sello



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Coronado Cisneros, Willy Gunther
Profesión o Especialidad : Licenciado en Administración y Maestro en Gestión Pública
Institución donde labora : Municipalidad distrital de Bellavista
Instrumento motivo de evaluación : Desempeño Laboral

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación			X	
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 12 de octubre de 2021.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

97.5%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE BELLAVISTA
Willy Gunther Coronado Cisneros
ALCALDE
Firma y sello



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Haredia Aponte Norma
Profesión o Especialidad : Contadora
Institución donde labora : Universidad Nacional de Jaén
Instrumento motivo de evaluación : Trabajo en equipo

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores:	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad.	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización.	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia.	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad.	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia.	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 12 de octubre de 2021.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


Haredia Aponte Norma
Contadora

Firma y sello



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VII. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Haredin Aponte Norma
Profesión o Especialidad : Contadora
Institución donde labora : Universidad Nacional de Jaén
Instrumento motivo de evaluación : Desempeño laboral

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad.	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización.	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia.	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad.	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia.	Es útil y adecuado para la investigación				X

Jaén, 12 de octubre de 2021.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

100%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.


Haredin Aponte Norma
Contadora

Firma y sello

ANEXO 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA, JAÉN – 2021					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General ¿Cuál es la relación entre el Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021?	Objetivo General Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021	Hipótesis General Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021,	Trabajo en equipo	Complementariedad, compromiso, comunicación, confianza y coordinación.	Tipo: Básico – Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No experimental. Transversal Correlacional
Problemas específicos 1. ¿Cómo es la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021? 2. ¿Cómo es la relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021? 3. ¿Cómo es la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021? 4. ¿cómo es la relación entre la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021? 5. ¿Cómo es la relación entre la coordinación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021?	Objetivos específicos 1. Identificar a relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; 2. Determinar la relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; 3. Hallar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; 4. Encontrar la relación entre la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021; 5. Establecer la relación entre la coordinación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021	Hipótesis específicas 1. La relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa; 2. La relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa; 3. La relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa; 4. La relación entre la confianza y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa; 5. La relación entre la coordinación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista, Jaén – 2021, es significativa.	Desempeño Laboral	Rendimiento laboral, tareas e idoneidad.	Población: 60 trabajadores Muestra: 60 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Fuente: Estimaciones propias.