

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**Trabajo en equipo de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad
Distrital de Aucallama, Huaral, 2017**

Presentado por:

Bach. Ximena Giuliana BOZA DELGADO

Asesor:

Dr. Hugo Teodoro ROJAS CARRANZA

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

HUACHO – PERU

2019

**Trabajo en equipo de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad
Distrital de Aucallama, Huaral, 2017**

Presentado por:

Bach. Ximena Giuliana BOZA DELGADO

Asesor:

Dr. Hugo Teodoro ROJAS CARRANZA

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

HUACHO – PERU

2019

Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza
ASESOR

M(a). Zoila Gregoria Rueda Bazalar
PRESIDENTA

M(a). Eudosia Adela Camarena Lino
SECRETARIA

Dra. Maritza Isabel Martinez Loli
VOCAL

DEDICATORIA:

A mis padres, por haberme inculcado principios y valores con amor y confianza, a mis hijos y esposo por ser fuente de inspiración.

AGRADECIMIENTO:

Al *Dr. Hugo Rojas Carranza* por su amistad, tiempo, paciencia y haberme brindado sus sabios conocimientos durante todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO:

A mis padres, ejemplos de vida.

A mi familia por su amor infinito.

INDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática. -	14
1.2. Formulación del Problema:	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Formulación de los Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	18
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación:	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales	20
2.2. Bases Teóricas:	23
2.3. Definiciones Conceptuales	32
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	
3.1. Diseño Metodológico:	33
3.1.1. Tipo de investigación. -	33
3.1.2. Enfoque de la investigación. -	34
3.2. Población. –	34
3.3. Operacionalización de la Variable Relevante	35
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. -	36
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información:	39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	Presentación de tablas, figuras e interpretaciones	40
4.2.	Resultados de las variables intervinientes: Sexo y residencia de la población	41
4.3.	Resultado de la variable relevante: trabajo en equipo.	42

CAPITULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.	Discusión:	50
5.2.	Conclusiones:	52
5.3.	Recomendaciones:	53
5.4.	Propuestas	54

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1.	Fuentes bibliográficas. -	55
6.2.	Fuentes Electrónicas. –	57

ANEXOS

01.	MATRIZ DE CONSISTENCIA	60
02.	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la población	41
Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes del lugar de residencia la población ...	42
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de trabajo en equipo	42
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de trabajo en equipo	43
Tabla 5: Distribución de frecuencia de tenencia de metas.	44
Tabla 6: Distribución de frecuencia de gerencia de equipo.....	45
Tabla 7: Distribución de frecuencia de definición de prioridades.....	46
Tabla 8: distribución de frecuencia de atención a los miembros.....	47
Tabla 9: Distribución de frecuencia de valoración de las contribuciones	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la población	41
Figura 2 Distribución de frecuencias y porcentajes del lugar de residencia la población...	42
Figura 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de trabajo en equipo	44
Figura 4: Distribución de frecuencias y porcentajes	45
Figura 5: Distribución de frecuencias y porcentajes	46
Figura 6: Distribución de frecuencias y porcentajes	47
Figura 7: Distribución de frecuencias y porcentajes	48
Figura 8: Distribución de frecuencias y porcentajes	49

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de trabajo en equipo en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017. **Métodos:** La población de estudio estuvo conformada por 35 colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad, que el total de los trabajadores, se utilizó el Instrumento de medición de Trabajo en equipo del IPAE, adaptado por Boza Delgado -octubre 2017, de escala Lickert, considerando como dimensiones: Tenencia de metas, Gerencia del equipo; Definición de prioridades, Atención a los miembros y Valoración de las contribuciones. La confiabilidad del instrumento fue validada mediante el alfa de Crombach (0.828) y la contrastación dada por el Rh de Spearman. **Resultados:** Los resultados muestran que el mayor porcentaje, 62% presentan un nivel bajo en trabajo en equipo, frente a solo un 12% de nivel alto de trabajo por lo que se determinó la existencia de un inadecuado trabajo en equipo. **Conclusión:** Los resultados obtenidos demuestran que existe mayoritariamente un inadecuado trabajo en equipo en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017 (De stard 20.984) de la estadística descriptiva.

Palabras claves: Tenencia de metas, gerencia de equipo, definición de prioridades, atención a los miembros, valoración de las contribuciones.

ABSTRACT

Objective: Determine the level of teamwork among the employees of public cleaning of the District Municipality of Aucallama, Huaral, 2017. **Methods:** The study population consisted of 35 employees of public cleaning of the Municipality, that the total of workers , the Instrument of measurement of Teamwork of the IPAE was used, adapted by Boza Delgado - October 2017, of scale Lickert, considering like dimensions: Tenure of goals, Management of the equipment; Definition of priorities, Care for members and Valuation of contributions. The reliability of the instrument was validated by the Cronbach's alpha (0.828) and the Spearman's Rh test. **Results:** The results show that the highest percentage, 62% have a low level of teamwork, compared to only 12% of high level of work, so the existence of an inadequate teamwork was determined. **Conclusion:** The results obtained show that there is a majority of inadequate teamwork among the public cleaning workers of the District Municipality of Aucallama, Huaral, 2017 (De stard 20,984) of the descriptive statistics.

Keywords: Holding of goals, team management, definition of priorities, attention to members, assessment of contributions.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada, Trabajo en equipo de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017, es una investigación que describe el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores que vienen laborando en la Comuna antes mencionada.

En los últimos años, se puede observar que el Trabajo en Equipo en sus diferentes espacios, se ha visto vulnerada por la falta de compromiso que tienen los empleadores al tener un cargo superior. Siendo éste un factor determinante a la hora que sus empleados y/o trabajadores, realicen la función correspondiente.

Si bien podemos mencionar que el Trabajo es una necesidad que todo ser humano requiere, también lo es, el que, en su centro de labores, haya un ambiente laboral oportuno y por qué no, óptimo, éste último es precisamente para tener un clima laboral positivo y que se otorguen mejores resultados a la hora de emprender su función.

Es por ello que, bajo esta dirección, el presente trabajo de investigación tiene los siguientes capítulos a considerar:

En el Capítulo I.- En este capítulo se está consignando el planteamiento del problema, que a la vez tiene la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema tanto general como las específicas y terminando con el señalamiento de los objetivos tanto general como los específicos.

En el Capítulo II.- En este capítulo se ubica el marco teórico, asimismo los antecedentes de la investigación, seguida por las bases teóricas, las definiciones conceptuales y terminando con la formulación de las hipótesis tanto general como las específicas.

En el Capítulo III.- En este capítulo se consigna la metodología utilizada que comprende el diseño metodológico, el tipo de investigación, el enfoque de la misma, la población utilizada, seguida por la operacionalización de las variables, las técnicas para el procesamiento de la información.

En el Capítulo IV.- En este capítulo se ubica todo lo consignado a los resultados obtenidos, inicialmente variable por variable e ítem por ítem en cada caso, expresados en tablas y figuras correspondientes, seguidas por los consolidados en cada caso, pasando luego a la contrastación de los resultados y la validación con la estadística de Spearman, para dar pie al siguiente capítulo.

En el Capítulo V.- En este capítulo presentamos la discusión de lo hallado por mi trabajo de investigación con otras investigaciones similares las me sirven de argumento para afirmar que mi trabajo lo realicé con la seriedad del caso. Asimismo, se está consignando todas las conclusiones y las recomendaciones que a manera de sugerencia se propone.

En el Capítulo VI. - En este capítulo se ha ubicado las fuentes de información a las que se ha recurrido, tanto las bibliográficas, así como las fuentes de información que se encuentran en internet como fuentes electrónicas.

Finalmente se ubican los anexos de la investigación

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática. –

El trabajo es una necesidad que todo ser humano requiere y que se hace más factible, cuando se realiza en forma conjunta y/o en equipo.

A medida que transcurre el tiempo, los seres humanos hemos ido evolucionado y con ello hemos cambiado nuestras culturas, para poder satisfacer nuestras necesidades y mejorar nuestra condición. Es por ello que, al desarrollarnos en éste ámbito de sobresalir y generar recursos, se ha ido interactuando con el medio ambiente y con otros seres humanos, de tal medida que se podía realizar de forma solidaria y/o conflictiva. (Hache, 2016)

En este siglo XXI, donde estamos en la era de la tecnología y la competitividad las empresas tienen como desafío que sus recursos humanos, se integren y “trabajen más como equipo” para generar una mejor productividad que permita a las empresas destacar en su rubro, ya que de esta manera es mejor que la suma de las partes. (Taype Molina, 2014)

En el 2012 mediante un taller de motivación y trabajo en equipo, realizada por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, dieron a conocer que la importancia de trabajar en equipo, ya que ello permite que cada recurso humano tiene una habilidad y/o conocimiento diferente que hace que se

integren y puedan llevar a cabo un proyecto que sea generador de más trabajo [que la gerencia defina bien el terreno de juego, prepare el equipo, pero que sea la gente el protagonista, y que haya estímulos permanentes para cada uno y de unos a los otros en el equipo] indicó Leonardo Ferreira, Director Adjunto de la Oficina. (OIT, 2012).

Existen autores que indican que el trabajo en equipo es más factible, es el caso de Jaramillo Solorio (2012) refiere que:

Para lograr tener éxito y mantenerse una empresa en el estándar de lo que ahora se refiere a una tendencia en el aspecto laboral, es necesario y mejor que los asalariados comiencen a trabajar en equipo, ya que cada quien, con su don, aporta a que se pueda encauzar y llegar a un mismo objetivo que realce y sea óptimo para sostener a la empresa.

Aunque aún faltan dinamizarse las entidades públicas como las Municipalidades, con respecto a la evolución del trabajo en equipo, para García Vega (2016) refiere:

Que anteriormente el Perú ha pasado por situaciones, que no permitieron sobresalir económicamente, pero que en la actualidad ha habido un incremento que ha permitido, que pueda desarrollar más empresas, las cuales no sólo ha generado más recursos económicos a los superiores, sino que también, personas comunes, han producido las famosas PYMES, en los rubros de costura, gastronómico “bandera” y piedra angular de nuestro orgullo nacional, etc.

Dentro de este contexto la Municipalidad Distrital de Aucallama es un Órgano del Estado que promueve el desarrollo del Distrito, donde bajo elecciones democráticas se designan a personas jurídicas, quienes tienen la facultad de administrar la comuna, con la finalidad de que éstos hagan prosperar y den cumplimiento a lo que establece la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N°27972)

El periodo 2015 – 2018 tiene como alcalde al señor Pedro Salguero Dulanto, quien posee de soberanía, para realizar un gobierno que acate la Ley N°27972. El Distrito de Aucallama pertenece a la Provincia de Huaral, siendo sus límites, por el norte con el Río Chancay; Por

el sur con las Lomas de Pasamayo; por el oeste con Sumbilca y la provincia de Canta y por el oeste con el Océano pacífico.

La finalidad de la Municipalidad Distrital de Aucallama es representar al Distrito y sus anexos y promover la eficiente prestación de los servicios, el área administrativa está dividida en varias gerencias. La Gerencia de Servicios Públicos tiene por función los dos aspectos fundamentales que tiene que ver con la Unidad de Serenazgo y la Unidad de limpieza pública. Donde la población a estudiar son los colaboradores de la unidad de limpieza pública, que hacen un total de 35 personas de los cuales 24 son de sexo masculino y 11 de sexo femenino; tal como lo señala la Unidad de Recursos Humanos de la entidad misma.

Cuando tuve la oportunidad de laborar en dicha Entidad observamos que en el personal de limpieza pública existía una sensación de frustración y descontento por parte de los colaboradores puesto que no les brindaban las condiciones de trabajo necesarias para el puesto que ocupan, así como que no se sienten atendidos en cuanto a algunas necesidades que son atendibles como el contar con el uniforme adecuado y con cambios más oportunos.

Asimismo, también no se sentían atendidos en sus remuneraciones de manera adecuada, considerando que el trabajo que vienen realizando son actividades de riesgo para su integridad, como lo son para su salud, puesto que corren el riesgo de adquirir alguna enfermedad por la misma descomposición de la materia orgánica, muchas veces tirada a la calle por los pobladores de manera irresponsable y en franco atentado contra el medio ambiente. Por otro lado, observe que estos mismos colaboradores percibían que las Directivos vivían bastante divorciados de la realidad en la que vienen trabajando los colaboradores; lo que hacía que las conductas de los primeros mencionados sean de desagrado y de desaliento en sus puestos de trabajo.

Con esta investigación se buscará identificar el nivel del trabajo en equipo de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad distrital de Aucallama, Provincia de Huaral para el año 2017, de manera diagnóstica y descriptiva a fin de que los resultados que se obtengan puedan servir como referencia para hacer algunas correcciones en el área respectiva, siempre que los directivos y funcionarios correspondientes de la Institución lo consideran conveniente y beneficioso y de este modo desarrollar una mejor asistencia a los colaboradores de este sector a fin de que estos también desarrollen de mejor manera su labor para beneficio de la comunidad en el distrito de Aucallama, provincia de Huaral.

1.2. Formulación del Problema:

1.2.1. Problema general

¿Qué nivel tiene el trabajo en equipo en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué nivel de tenencia de metas existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?

¿Qué nivel de gerencia del equipo existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?

¿Qué nivel de definición de prioridades existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?

¿Qué nivel de atención a los miembros existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?

¿Qué nivel de valoración de las contribuciones existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?

1.3. Formulación de los Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel que tiene el trabajo en equipo en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de tenencia de metas que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.

Identificar el nivel de gerencia de equipos que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.

Identificar el nivel de definición de prioridades que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.

Identificar el nivel de atención a los miembros que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.

Identificar el nivel de valoración a las contribuciones que existen en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Thofehn & López Montesinos (2014) en su investigación: *Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia/España*. Siendo un análisis cualitativo, descriptivo y exploratorio. Se realizó en los años 2011-2012 en el mes noviembre, donde participaron 14 enfermeras en el Hospital General Universitario Reina Sofía, recogiendo los datos en dos reuniones de grupos focales. Los datos se analizaron por la propuesta operativa de Minayo. Se halló que el 68%, percibe bajo nivel de trabajo en equipo, un 13% un nivel medio y solo un 19% percibe un buen nivel de trabajo en equipo. Por lo tanto, las actitudes dialógicas son fundamentales para promover el trabajo colectivo.

Se ha concluido que los enfermeros se sienten aislados por parte del personal jerárquico y que necesitan que se fomente el trabajo en equipo. Pero que también se le es complicado por la rotación que tienen en sus horarios, falta de tiempo, etc. y todo lo que implica ser un enfermero.

Riquelme, H. (2011), en su investigación: *Trabajo en equipo en las bodegas vitivinícolas el Rancho, Tucumán, Argentina*. El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la Bodegas Vitivinícolas el Rancho de la provincia de Tucumán de la República Argentina. El tipo de investigación es descriptiva toda vez que se quería establecer simplemente de manera diagnóstica los niveles alto, medio o bajo en lo referente al trabajo en equipo, utilizándose para ello el Instrumento inventario de trabajo en equipo estructurado por Sánchez, catedrático de la Universidad de Buenos Aires Argentina, con el objetivo de generar alternativas que optimicen el trabajo en conjunto de los trabajadores de las bodegas. Se prescindió de los trabajadores de cosecha. La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la sección indicada haciendo un total de 63 trabajadores. Los resultados obtenidos señalan lo siguiente que de 63 trabajadores todos de sexo masculino que representan el 100% de la población, 41 que representan el 65% indicaron que ejercen un trabajo en equipo con niveles bajos; 12 que representan el 19% señalaron que hacen un trabajo moderado y solo 10 que representan 16% dicen trabajar de manera alta.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Espinoza Somocurcio (2015) en su investigación: *Trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tadoo Adventure Gear, Perú 2015*.

Se trabajó con todo el personal de promotores de ventas a nivel nacional (28), mediante una encuesta. Siendo el trabajo de investigación básico, de nivel descriptivo y diseño no experimental; se observa que el 85.7% de la población y una media de 2.5 ± 0.36 en la escala propuesta, descifrando que la acción recíproca entre los trabajadores si bien es cierto el porcentaje está por encima de la media, esta interacción no es muy amena pero que tratan de integrarse para dar resultados óptimos a la empresa. Los resultados

de las dimensiones a nivel general son: complementariedad regular (64%), compromiso regular (54%), comunicación regular (64%), confianza buena (68%) y coordinación regular (75%).

Mendoza (2012) en su tesis titulada *Autoimagen y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la empresa Green y Flowers S.A.C. – Lima*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. -El objetivo de su investigación fue establecer la existencia o no de la relación entre nuestras variables relevantes: Autoimagen y trabajo en equipo en la Empresa señalada. La investigación es de tipo correlacional no experimental ya que no se manipularon las variables bajo ninguna forma. Así mismo es importante señalar que el enfoque de la investigación es cuantitativo, se trabajó con toda la población sin utilizar muestras la misma que estuvo conformada por 24 personas de ambos sexos, femenino y masculino. Para la recolección de datos hemos utilizado dos instrumentos: El test de Cirilo Toro Vargas (2008) la misma que se utilizó en múltiples investigaciones anteriormente; y para trabajo en equipo se tomó el Instrumento de medición de trabajo en equipo _ IPAE así mismo, para el tema de trabajo en equipo se utilizó el enfoque de Maslow también humanista como Rogers quien sostiene que la necesidad de ser es una fuerza impelente continua que la persona como ser social que es busca que satisfacerla, siendo un reto muy difícil para algunas personas por su falta de habilidades sociales. La investigación concluye que de 24 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada según el test de autoimagen de Cirilo toro Vargas, 12 que representan el 50% tienen una autoimagen alta positiva, 7 que representa el 29% tienen una auto imagen baja positiva., haciendo un total de que el 79% se ubiquen en el rango positivo. Solo el 01 que representa el 4% tiene una autoestima alta negativa y 4 que representa 17% tiene autoestima baja negativa. Asimismo, de 24 trabajadores que representa el 100% de la población evaluada según el test de medición de trabajo en equipo-IPAE, 1 que representa el 4% se

ubica como muy alto 20 que representa el 83% se ubican como alto y 03 que representa el 13% se ubican como moderado., haciendo un total de que el 100% de esa población evaluada se ubique en el rango positivo. Ninguno se ubica como bajo ni muy bajo es decir el 0%.

Ramírez (2012) menciona en su investigación sobre *Trabajo en equipo de los trabajadores de la fábrica de golosinas La Ibérica, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. UNSA, Arequipa, Perú*. Esta investigación se realizó para optar título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad San Agustín de Arequipa por parte del autor teniendo como objetivo establecer los niveles de trabajo en equipo de los trabajadores de la planta de la sección golosinas de la mencionada fábrica. Este trabajo de investigación se desarrolló con toda la población de la fábrica que es conformada por 35 trabajadores, 19 que representan el 54 % son de sexo masculino y 16 que representan el 46% son de sexo femenino. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo, no experimental. Asimismo, fue una investigación de corte transversal porque el instrumento de evaluación se aplicó por única vez; el tipo es cuantitativo porque se utilizaron tablas y cuadros estadísticos para evidenciar los resultados que se señalan. En cuanto a los resultados, se obtuvieron que el 22 que representan el 63% señalan que tiene un trabajo en equipo bajo; 08 que representa el 23% señalan que hay trabajo en equipo moderado y solo 05 que representan el 14% señalan que existe un trabajo en equipo alto. Por lo que concluye que mayoritariamente los trabajadores de la fábrica de golosinas La Ibérica perciben y trabajo en equipo bajo. Por todo lo antes hallado se impone la necesidad de hacer algunas mejoras y cambios en la cultura organizacional de la Empresa.

Vacas Gonzáles (2011) en su investigación: *Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la institución educativa pública “dos de mayo” de Pacarisca, Distrito de Yanama, provincia de*

Yungay, región Ancash, Perú. - La presente investigación es básica, de tipo descriptiva, propositiva; de enfoque cuantitativo, donde se ha empleado la encuesta y la ficha de observación a todo el personal jerárquico de dicha institución, empleando Fichas bibliográficas, de resumen, entrevistas, práctica, Plan estratégico de trabajo en equipo. Utilizando los métodos: Histórico lógico, dialéctico. Inductivo – deductivo (Marco Teórico), Empírica (Trabajo de campo) Empleando todos estos métodos, podemos tener las posibilidades de que se trabaje en un clima laboral armonioso, donde se priorice a los docentes, cada quién con sus aportes y/o experiencias que resalten en dicha institución y de esta manera fomentar las actividades programadas de una manera óptima, permitiendo el desenvolvimiento del personal jerárquico y también de los docentes. Ello dará como respuesta que ellos puedan laborar incentivados por sus propios planes ya consensuados.

2.2. Bases Teóricas:

2.1.1. Para la variable Trabajo en equipo

Douglas y Katzenbach (1993) Mencionan que es necesario el trabajo en equipo, porque cada ser humano desde su visión y/o perspectiva, aporta y logran un objetivo en común, asumiendo su compromiso.

Por otro lado, Koontz y Weirich (2004) Sostienen que para llevar a cabo un trabajo óptimo, es necesario que cada persona aporte desde su panorama, sus metas y/u objetivos; complementándose cada uno de ellos y así llegar a la meta indicada.

El Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE-2001) Es un conjunto de personas con habilidades y experiencias, que logran definir metas claras, asumir un rol jerárquico, establecer metas,

dedicar tiempo a los grupos e interesarse por lo que cada empleado aporta.

Detallando lo mencionado Fischman (2000) refiere:

- **Tenencia de metas claras.** - Es decir tener la destreza para determinar roles a cada miembro del equipo y que, al enlazar, sea un objetivo fructífero. (pág. 31)
- **Gerencia del equipo.** –Es la oficina que administra y supervisa, el manejo de la empresa y/o institución y quién también vela por los miembros del equipo. Siendo líderes y no jefes que ayuden al empleado a motivarse y trabajar en conjunto. (pág. 31)
- **Definición de prioridades.** – Delegar funciones para llegar a metas claras y concisas que ayuden a determinar cómo se desarrolla la empresa. (pág. 31)
- **Atención a los miembros.** - Como su misma palabra dice “atender” las necesidades del empleado, éstas harán que los mismos puedan sentirse motivados y escuchados por los empleadores. (pág. 32)
- **Valoración de las contribuciones.** – Estimar el esfuerzo que hacen los empleados y retribuirlo ya sea con incentivos económicos, promoviendo de puesto, capacitaciones etc. (pág. 32)

Características del trabajo en equipo: Según blog de campo Cornejo (2012)

- Fomentado por varias personas que integran un equipo, desarrollando cada quién sus responsabilidades y éstas a su vez son compartidas. Para ello se necesitan de la Programación ya planificada, que se las actividades se desarrollen en forma conjunta y lleguen a un objetivo común.

Para ello hay aspectos que son necesarios para trabajar en equipo, por ejemplo:

Liderazgo efectivo.- Realizar una perspectiva que ayude a generar producción y (...)“tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la organización, desarrollando una estrategia racional para acercarse a dicha visión”, de esta manera, se logrará un eficaz trabajo que ayude no sólo a la empresa sino también al desenvolvimiento oportuno de los trabajadores. (pág. 5)

Promover canales de comunicación. - Que ayuden a que la comunicación no sea vertical si no de manera horizontal, que permita el acercamiento entre empleador y empleado. (pág. 5)

Existencia de un ambiente de trabajo armónico.- Que posibilite a los trabajadores usar sus diferencias, para enriquecer su función (...) “ la participación de los integrantes de los equipos”. (pág. 5)

Teorías De Trabajo En Equipo

Teoría de los motivos sociales de McClelland (1975) (citado en Ramos Palacios, 2013) la cual refiere:

Necesidad de Poder. - “Voy a derrotar a todos”; entendiéndolo como la predominación que se tiene sobre los otros.

Necesidad de logro. – Es la pretensión de querer mejorar cada día, profesionalmente, personalmente, etc., “Quiero hacer las mis tareas de la mejor forma posible”.

Necesidad de afiliación. - Querer renovar relaciones amicales, afectivas con otros grupos. “He venido porque me gusta estar rodeado de las personas a las que aprecio”.

Amorós (2010) en conclusión, detalla que los seres humanos ansiarán, superarse, esto los motivará y desempeñaran sus cargos con notoriedad, llevándolos a desafiar a otros.

McClelland en su investigación de Necesidad de logro, halló que los individuos que hacen un trabajo grandioso, siempre están en busca de sobresalir en medio de todo, para ellos es un reto estar inmerso en problemas que otros no pueden solucionar, ello los motiva a que ellos si puedan trabajar bajo cierto nivel de presión.

(...) “Los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%” pues tienen sensaciones de triunfo y éxito, gracias a sus esfuerzos.

Es por ello que los que poseen la necesidad de logro, tienden a deleitarse al tener personal a cargo, que estén bajo (...)” situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz”. (pág., 45)

La Teoría de la motivación intrínseca para Deci y Ryan, (1985)

(citado en Ramos Palacios, 2013) existe algunos aspectos para tener en cuenta:

Necesidad de competencia. – Generar retos que ayuden a incentivar al personal, poniendo a prueba sus capacidades

Necesidad de autodeterminación. – Autodominar su participación y (...) “siendo este deseo el núcleo mismo de la conducta motivada intrínsecamente”.

Aspectos dentro del trabajo. - Hay que tomar en cuenta una serie de aspectos como las que pasamos a señalar:

Demanda y control. – Dos peculiaridades, importantes que generan estrés laboral y problemas de salud.

Las demandas del puesto de trabajo. – Lo que debemos lograr, objetivos, metas, que apunten a un mismo horizonte.

El control que el trabajador tiene sobre el trabajo. – Controlar sus energías o impulsos, para que no interfiera en su trabajo. Poniendo de esta manera en juego las capacidades que posee. (pág. 46)

Teoría bifactorial. Frederick Herzberg (1959). (citado en Gálvez, 2015) expuso que las personas deben poseer una buena relación en su centro de labores, ello permitirá sentirse motivado y arraigar positivamente, cumpliendo a cabalidad sus responsabilidades. De esta manera el sólo hecho de que perciban su trabajo, hará que se sienta estimado. (...) “Pero cuando la persona manifiesta insatisfacción en su trabajo, hay factores externos que son los causantes de esa insatisfacción, a los que denomino factores higiénicos, porque constituyen el ambiente de trabajo (estilos de supervisión, salarios, normas de trabajo, políticas laborales, etc.)”.

Teoría de las expectativas. -

Quiere decir que las personas trabajan de acuerdo a la motivación que se les otorga, ya sea monetariamente, recibiendo halagos en público, etc. El ser humano reacciona conforme al trato, a la valoración de sus aportes, que con esfuerzo lo realizan. (...) “Es decir que la clave de esta teoría es la compensación de la meta individual, ya que cada persona tiene sus propias expectativas según su experiencia, habilidades, deseos, necesidades, etc. (Vroom, 1979). Decimos entonces que toda persona se siente motivada, al tener a cambio una respuesta (cuantitativa y/o cualitativa), si es que realiza una actividad que le genere esfuerzo. De lo contrario puede su comportamiento tornarse un poco complicado y perjudicial para la empresa, pues es posible obtener transmitir a los demás y eso es lo que no se desea. (Vroom, 1979)

Teorías “X” y “Y” de Mc. Gregor (1960) leída de una publicación de López (2001):

Teoría “X” Mc. Gregor (citado en López 2001) basada en que los individuos tienden a no comprometerse con la función que desempeñan, generando trivialidad “trabajar es tan maluco que hasta le pagan a uno”, por lo tanto, se debe de promover la organización motivación y sobre todo supervisión. Su creador llamó a esta teoría “Hipótesis de la mediocridad de las masas”.

Sus principales principios lo exponen (citado en Valdés Herrera, 2016) así:

Según estos principios el ser humano muchas veces se siente obligado a trabajar, ya sea por presión que le generan o por las amonestaciones que se les pueda atribuir, al no ejecutar su misión. Tiende a evitar responsabilidad, por ello prefiere ser presidido por alguien que le manifieste que o cual son sus quehaceres.

Ledlow, 2009 leída en una publicación de Válida (2010) sobre la **Formación de equipos** afirma:

Que para la formación de equipos hay cinco asuntos a la hora de poner en práctica propuestas de aprendizaje, éstas permitirá, que funcionen eficientemente. (...) “El aprendizaje colaborativo es aquél que se desarrolla a partir de propuestas de trabajo grupal”. Para la especialista Ledlow Susan (2009), hay que saber diferenciar que es grupo y que es equipo. Menciona que Grupo es un conjunto de personas que hacen cosas comunes, como tomar desayuno en un restaurante; mientras que equipo es un conjunto de personas que tienen interés en común, como un trabajo bien realizado, proponer metas, etc. (...) “Para que un grupo se transforme en un equipo es necesario favorecer un proceso en el cual se exploren y elaboren aspectos relacionados con los siguientes conceptos”:

La cohesión. – Es la importancia que tiene una pieza clave del equipo y ésta se ve atraída por los demás miembros y genera una congruencia de tal manera que es algo efectivo a la hora de ejecutar tareas y /o roles. Se puede plantear desde dos perspectivas: cohesión social y cohesión para una tarea. La cohesión social es aquella donde hay planteamientos en conjunto y aprobados por cada miembro del equipo. La cohesión para la tarea corresponde a las capacidades que tiene el equipo, para desempeñarse eficazmente. Se pueden realizar programas para formar grupos de una manera amena. Como: (...)” diseñar un logotipo u otra clase de identificación del equipo, compartir información sobre sus primeros trabajos, o promover actividades que revelen las características en común de los integrantes. Para desarrollar la cohesión para las tareas, resulta útil realizar actividades que permitan a los miembros del grupo evaluar sus respectivas habilidades, fortalezas y debilidades”. (pág. 1)

La asignación de Roles y Normas. – Son necesarias para tener un orden del equipo y de las actividades que se quieren realizar. Si cada miembro del equipo tiene su función y por ende cumple su rol, las actividades que se programen serán óptimas. Esto permite que se trabaje coordinadamente y en orden. (...)” todos los grupos asignan roles a sus integrantes y establecen normas, aunque esto no se discuta explícitamente”. Claro que ya las empresas normas que ya tienen que regirse los grupos al momento de realizar alguna actividad.

Dice también que cuando se trabaja en el aula con grupos, es mejor que los alumnos establezcan sus propias reglas (que no se infrinjan) para que ellos mismo sepan el nivel de tolerancia y manejo de las situaciones. Es por ello que algunos docentes plantean que los alumnos realicen sus propias normas o un "Código de cooperación". (pág. 2)

La comunicación. – Es de suma importancia entre los miembros del equipo, ya que ello permitirá que se permitirá conocer ¿qué? y

¿cuáles? son sus expectativas y que quieren lograr. Si no existe una buena comunicación, no se podrá definir ni transmitir lo que se quiere. (...) “Algunos especialistas sugieren realizar ejercicios donde los integrantes deban escuchar a los demás y dar y recibir información”. (pág. 2)

La definición de objetivos. – debe ser en forma conjunta, cada participante y/o miembro debe de tener una meta, un objetivo que quiera cumplir. Ello ayudará a que se llegue a un objetivo general que ayude a definir lo que se desea.

La interdependencia positiva. – Se entiende que es la unión del equipo, si los miembros del mismo no llegan a tener éxito, ello hace de que se desmotive gran parte del equipo y no se puede llegar a la meta requerida o deseada. Para poder hacerles entender a los miembros del equipo, algunos docentes sugirieron poner en práctica un ejercicio (...) "Supervivencia en una isla", “donde los estudiantes debían imaginar en el que los compañeros de equipo deben imaginar cuáles son los elementos a utilizar para sobrevivir en una isla desierta luego de un naufragio. Luego, deben realizar el mismo análisis de modo grupal. En general, los rankings grupales suelen ser más precisos que la mayoría de los individuales”.

Y a partir de ello tomar en cuenta lo que se respondió, para realizar diferentes actividades que promuevan un trabajo en equipo. (Pág. 3)

Ladslow (2011) leída en una publicación de Falcón Márquez (2008) *Desarrollando Equipos*. -

Ladslow, (citado en Falcón Márquez 2008) “considera el trabajo en equipo es el alma misma de una empresa moderna”. Porque esto permite conocer mejor al equipo y que todos estén involucrados, para que cada miembro, conozca el rol importante que juega dentro de ello.

Estrategias que fomentan el trabajo en equipo. -

Para Lencioni; P., (2002) Vista en una publicación de Guerrero Armas (2008):

Lencioni, P (citado en Guerrero 2008) sugiere que para que el equipo funcione se debe de tener toda la información y mencionar quien o donde la consiguió, ésta debe de ser confidencial y útil. También estar un un clima laboral agradable que genere confianza. Existen aspectos físicos y psicológicos

En lo físico. – Es necesario y por lo tanto importante que el lugar donde se ejecuten estos trabajos, sea cordial y que cuente con lo indispensable para llevarlo a cabo. Para ello se emplearán diversos materiales que permitan conocer a cada miembro lo que han realizado y que genere una discusión grupal.

En lo psicológico.- Se debe atender, respetar y comprender a los miembros del equipo, así como programar reuniones. También y no menos importante es recompensar los avances individualmente y grupales, expresandose de manera verbal y corporal. (pág. 6)

Guerrero Armas (2008) Rol del líder en el trabajo en equipo, indica:

El líder es el que moldea o da forma a la estructura de cada grupo. Con su conducción el líder puede o no formar grupos de personas que funciones como Equipo de trabajo.

El líder basado en el lema divide y reinaras, gobierna con éxito el grupo de trabajo, pero no produce equipos, sólo agrupa personas para realizar una tarea. El buen líder con su accionar desarrolla equipos de trabajo, utilizando la mezcla adecuada de lealtad, motivación y confianza que todo ser humano necesita para creer y emprender en pos de los objetivos grupales.

La diferencia entre un grupo de personas y un equipo de trabajo es la determina la eficiencia de una empresa. El sentimiento de pertenecer a un equipo de trabajo perdura a través del tiempo, y aunque uno

haya dejado de pertenecer a ese equipo, ese sentimiento de lealtad se mantiene. Si las reglas claras conservan la amistad, entonces en un grupo, las reglas claras fomentan y mantienen la lealtad mutua entre el líder y seguidores. (pág. 10)

2.3. Definiciones Conceptuales

Se dice de Tenencia claras que es la percepción de lo que uno tiene para fijarse una meta y/u objetivo, que permita el desenvolvimiento dentro del trabajo.

La Gerencia en Equipo se debe de dar diariamente, para supervisar y controlar que todo esté marchando bien, dentro del espacio en que se desenvuelvan los empleados

Definición de prioridades es lo que se quiere lograr, todos mirando hacia un mismo horizonte, para llegar a la meta.

Se dice de Atención a los miembros, cuando se valora su esfuerzo, capacitarlos cada trimestre para que se produzca mejor dentro del clima laboral.

Las personas que llevan un nivel jerárquico superior debe de valorar las contribuciones de sus empleados, estando presto a motivar e incentivar (moral y económicamente) para contribuir en el avance del trabajo.

Trabajo Social y trabajo en equipo. – En los tiempos modernos, el Trabajo Social como profesión se ha ido posicionando como uno de los más importantes teniendo en cuenta que en las organizaciones modernas es indispensable contar con una trabajadora social desarrollando labores de sensibilización y labores en el área de Recursos Humanos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico:

El diseño metodológico de la investigación es descriptiva no experimental, porque el trabajo se realizó sin manipular deliberadamente la variable y los que se observan los fenómenos en un ambiente naturales y para después analizarlos. (García, P. y Lujan, E., 2001, pág. 73)

Es una investigación de corte transversal porque los datos se recolectarán con el instrumento en un único momento, el propósito es describir la variable y su dimensión cada una de ellas y las diferencias preferenciales en un momento dado. (García, P. y Lujan, E., 2001, pág. 171)

3.1.1. Tipo de investigación. -

La investigación es básica porque se realizará considerando trabajos similares realizados anteriormente y teorías de nivel descriptivo, considerando que se describió a la variable y sus dimensiones. (García, P. y Lujan, E., 2001, pág. 80) En este caso se trata de establecer el nivel de trabajo

en equipo de los colaboradores de limpieza pública de Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.

3.1.2. Enfoque de la investigación. -

El enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que se utilizó la recolección y análisis de datos para la demostración y el establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos para el que se utilizó la estadística descriptiva en las tablas y figuras para establecer con exactitud los patrones de comportamiento de la población estudiada. (García, P. y Lujan, E., 2001, pág. 80)

3.2. Población. –

La Población estudiada en la presente investigación estuvo conformada por todos los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral 2017, que hacen un total de 35 personas, 24 de ellos son de sexo masculino y 11 de sexo femenino.

SEXO	CANTIDAD
Sexo Masculino	24
Sexo Femenino	11
TOTAL	35

3.3. Operacionalización de la Variable Relevante

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
TRABAJO EN EQUIPO	TENENCIA DE METAS	Establecer Metas	TEST DE MEDICION DE TRABAJO EN EQUIPO - IPAE (2012)
		Comunicar Metas	
	GERENCIA DEL EQUIPO	Habilidad para supervisar	
		Promover estructuras	
		Dar ejemplo	
		Eliminar barrera	
	DEFINICIÓN PRIORIDADES	Funcionamiento del equipo	
		Cohesión del equipo	
	ATENCIÓN A LOS MIEMBROS	Tiempo que servir	
		Supervisar desarrollo	
		Conocer y promover el potencial	
	VALORACION DE LAS CONTRIBUCIÓN	Retribuir por reconocimiento	
		Agradecimiento público	
		Incentivos adecuados	

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. -

3.4.1. Técnicas que emplear. -

Observación estructurada. – Se aplicaron el análisis y la observación del comportamiento de los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Provincia de Huaral para ver cómo actúan en su hábitat natural. La finalidad fue obtener información necesaria útil para la investigación.

Entrevista. – Esta se realizó de manera abreviada al momento de entablar contacto con el fin generarle confianza al colaborador quienes daban respuestas a ciertas inquietudes nuestras, en la idea que las respuestas sean más confiables para nuestro propósito.

Instrumento. – El instrumento utilizado se llama: Instrumento de medición de trabajo en equipo – IPAE, revisado en el año 2012, pero a la vez fue adaptada por Boza Delgado en noviembre 2017, que está estructurada tipo encuesta con alternativas para responder desde el 1 al 5, los que trasladaron luego para la elaboración de tablas y figuras.

Para la recolección de datos estaremos recurriendo a la utilización del instrumento denominado: Instrumento de medición de trabajo en equipo - IPAE, los que están elaborados y estructurados tipo encuesta.

Baremando:

ESCALA COMPLETA	ESCALA POR DIMENSIONES
Muy bajo: 25 – 50 puntos	Muy bajo: 05 – 10 puntos.
Bajo: 51 – 75 puntos.	Bajo: 11 – 15 puntos.

Moderado: 76 – 100 puntos.	Moderado: 16 – 20 puntos.
Alto: 101 – 125 puntos.	Alto: 21 – 25 puntos.
Muy alto: 126 – 150 puntos.	Muy alto: 26 – 30 puntos.

**FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO
EN EQUIPO – IPAE**

Revisado (2012)

Adaptado por Boza Delgado (2017)

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	: Instrumento de medición de trabajo en Equipo- IPAE
Revisión y estandarización	: IPAE 2012
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Significación	: Evalúa las características y formas de Trabajo en equipo en una organización.
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 35 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad distrital de Aucallama, Huaral.

3.4.2. Descripción del Instrumento:

Descripción del Instrumento de investigación:

Variable: Trabajo en equipo:

Para la variable relevante se utilizó el Instrumento de medición de trabajo en equipo - IPAE, adaptado por la tesista Boza Delgado en noviembre 2017, este instrumento permitió tener una idea de la manera en la que estamos preparados para realizar trabajos en equipo. El cual consta de 25 ítems, que hacen referencia a enunciados o situaciones que se presentan a lo largo de la

vida cotidiana y laboral, a manera de respuesta para cada ítem, se presenta números del 1 al 5, donde el 5 implica total acuerdo y el 1 el total desacuerdo de la forma de pensar o actuar con lo que se afirma, es propicio mencionar que también podríamos responder de acuerdo a la frecuencia en la que ocurren las situaciones planteadas, en tal caso estaríamos hablando de 5 “siempre”; 4 “casi siempre”; 3 “pocas veces”; 2 “casi nunca” y 1 “nunca”.

El Instrumento está estructurado teniendo 25 ítems relacionadas con la variable relevante trabajo en equipo, las mismas que tiene cinco opciones de respuestas: 1 nunca; 2 casi nunca; 3 pocas veces; 4 casi siempre; 5 siempre. Para la interpretación se suman toda, siendo el mínimo a lograr 25 puntos y el máximo de 125 puntos.

DIMENSIONES QUE EVALÚA:

1. Tenencia de metas. - Mide el nivel de objetivos que cada miembro tiene como individuo y como parte integrante de un equipo de trabajo en una realidad determina. Ítems 1, 2, 3, 4 y 5.
2. Gerencia del equipo. - La forma como los líderes o responsables del equipo administran una forma de control, estimulación, motivación a fin de que el equipo tenga una performance más o menos coherente a través de tiempo en un contexto determinado. Ítems 6, 7, 8, 9 y 10.
3. Definición de prioridades. - Tener claridad por parte de cada uno de los miembros y el equipo en general las prioridades dentro de una organización a fin de que con sus acciones pueda ser lo menos impertinentes y ser por el contrario más proactivos en su quehacer cotidiano. Ítems 11, 12, 13, 14 y 15.
4. Atención a los miembros. - Cada miembro de un equipo en una realidad diferente que posee sus propias experiencias, que tiene sus propios antecedentes, sus propias aspiraciones en una organización, pero que a la vez tiene que ser capaz de anteponer el interés de la organización. Ítems 16, 17, 18, 19 y 20.
5. Valoración de las contribuciones. - Es sumamente alentador cuando la organización a través de sus líderes o gerentes tengan gestos de atender y

reconocer los avances, aciertos y aportes de parte de los integrantes para con la organización toda. Ítems 21, 22, 23, 24 y 25.

Calificación:

Para la calificación de la evaluación del trabajo en equipo se seguirán los siguientes pasos:

Paso 1: Sume los puntajes de los ítems 1, 2, 3, 4 y 5 así obtendrá su puntaje en escala parcial: Tenencia de metas.

Paso 2: Sume los puntajes de los ítems 6, 7, 8, 9 y 10 así obtendrá su puntaje en escala parcial: Gerencia del equipo

Paso 3: Sume los puntajes de los ítems 11, 12, 13, 14 y 15 así obtendrá su puntaje en escala parcial: Definir prioridades.

Paso 4: Sume los puntajes de los ítems 16, 17, 18, 19 y 20 así obtendrá su puntaje en escala parcial: Atención a los miembros.

Paso 5: Sume los puntajes de los ítems 21, 22, 23, 24 y 25 así obtendrá su puntaje en escala parcial: Valoración de las contribuciones.

Paso 6: Sume los CINCO puntajes obtenidos y obtendrá su puntaje en la escala completa: trabajo en equipo.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información:

Para la demostración y comprobación de los objetivos se utilizaron las siguientes técnicas:

Se hizo uso de los recursos bibliográficos, fuentes institucionales personales y virtuales que proporcionan la información necesaria en torno a la teoría que se sustenta en la investigación. Además, fueron utilizadas para redactar antecedentes y el marco teórico

Una vez terminada la recolección de los datos se procedió a realizar el análisis de esta con el software SPSS versión 22 para así cumplir con el objetivo plantado.

En donde se calculó estadígrafos y cuadros estadísticos considerando que el trabajo de investigación fue solo descriptivo.

Asimismo, se elaboró gráficos de barras en Excel y para la información procesada y pasados a Word para su descripción y análisis respectivo de cada ítem.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones

Luego de haber terminado con el recojo de la información aplicando el instrumento para medir el trabajo en equipo que presentan los colaboradores de limpieza pública del Consejo Distrital de Aucallama de la provincia de Huaral se está colocando en primera instancia todo lo referido a las variables intervinientes como son lo referido a la cantidad de colaboradores y a la división por sexo y la residencia de los mismos. Seguidamente estamos colocando los resultados del objetivo general con respectivo valor de significancia, luego lo obtenido en relación con el objetivo específico número 1, luego el objetivo específico 2, más adelante el objetivo específico 3 cuatro y cinco todos correspondiente a la variable relevante trabajo en equipo cada uno de ellos con respectivo valor de significancia con el fin de darle seriedad al trabajo que decidimos realizar.

4.2. Resultados de las variables intervinientes: Sexo y residencia de la población

4.2.1. Sexo de la Población

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la población

Sexo	N°	%
Femenino	11	31
Masculino	24	69
Total	35	100

Fuente: Test aplicado por la tesista – octubre 2017

De 35 colaboradores de limpieza pública que representan el 100% de la población 31 que representan el 31% son de sexo femenino y 69% son de sexo masculino.

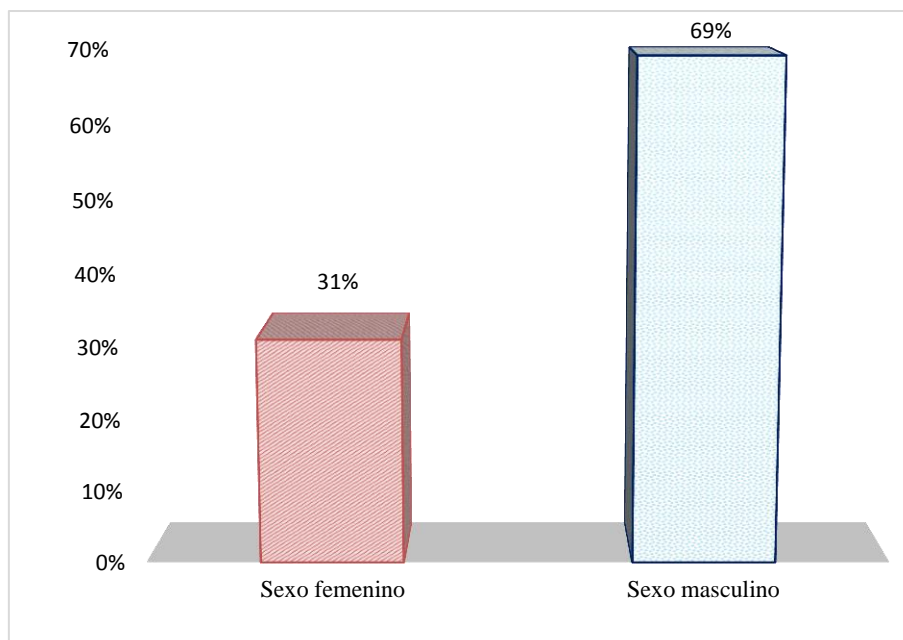


Figura 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la población

4.2.2. Residencia de la Población

Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes del lugar de residencia la población

Residencia	N°	%
Aucallama	23	66
Chancay	05	14
Huaral	07	20
Total	35	100

Fuente: Ídem

De 35 colaboradores de limpieza pública que representan el 100% de la población, 23 que representan el 66% residen en Aucallama, 07 que representan el 20% residen en Huaral y 05 que representan el 14% residen en Chancay.

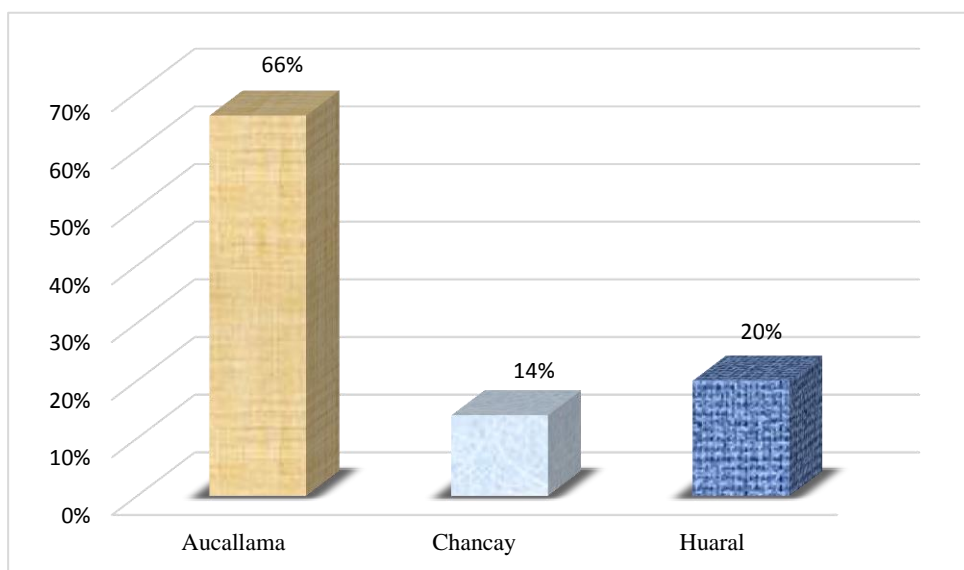


Figura 2 Distribución de frecuencias y porcentajes del lugar de residencia la población

4.3. Resultado de la variable relevante: trabajo en equipo.

4.3.1. Resultados científicos y estadísticos del objetivo general

Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de trabajo en equipo

T.M.	Frecuencia	Rango %	Mínimo %	Máximo %	Media	D.E.
Nivel bajo	22	17	54	71	62	7.5
Nivel moderado	9	6	23	29	26	2.2
Nivel alto	4	17	3	20	12	6.7

Fuente: Ídem.

Para responder al primer objetivo se ha elaborado una tabla de frecuencias donde se incluye las dimensiones tenencia de metas, gerencia en equipo, definición de prioridades, atención a los miembros y valoración de las contribuciones, que corresponden a la variable trabajo en equipo.

El resultado en la tabla 3 establece tres niveles de trabajo en equipo (bajo, moderado y alto), para lo cual se considera el valor total de la variable, donde el porcentaje más alto es en el nivel bajo 71% presenta nivel bajo de trabajo en equipo, frente a 20% en el nivel alto de trabajo en equipo por lo que se determina que existe un inadecuado trabajo en equipo.

Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de trabajo en equipo

Dimensiones de trabajo en equipo	Niveles						Total	
	Bajo		Moderado		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Tenencia de meta	20	57	9	26	6	17	35	100
Gerencia en equipo	24	69	8	23	3	9	35	100
Definición de prioridades	21	60	10	29	4	11	35	100
Atención a los miembros	25	71	9	26	1	3	35	100
Valoración de las contrib	19	54	9	26	7	20	35	100

Fuente: Ídem

De la misma manera, la tabla 4 muestra la prevalencia del nivel bajo en todas las dimensiones, donde la situación más crítica está en la atención de los miembros y la gerencia en equipo, dado que los más altos porcentajes se da en estas dimensiones.

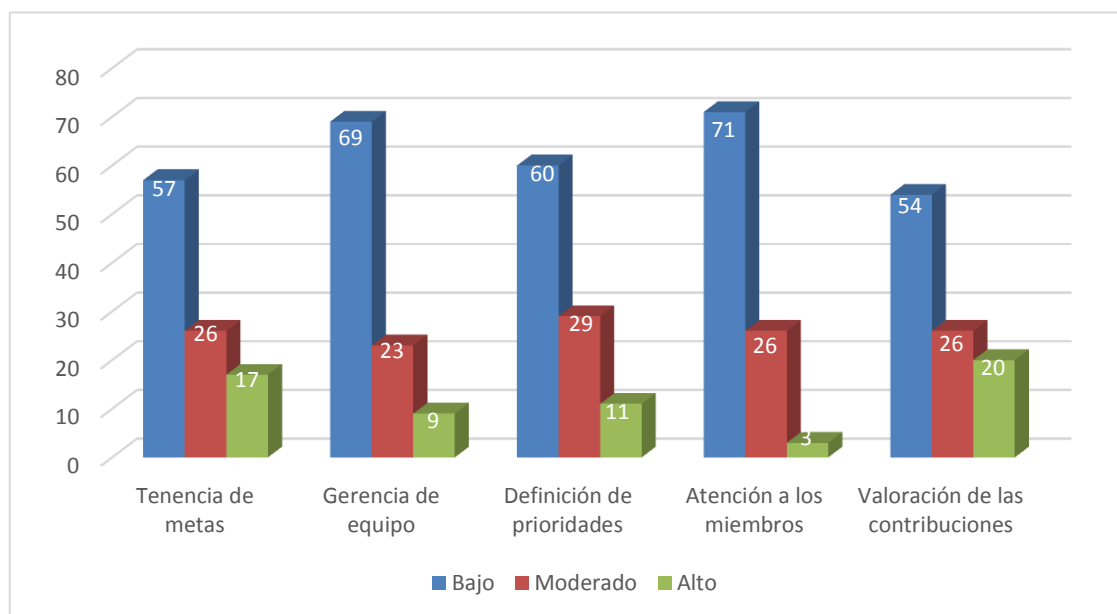


Figura 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de trabajo en equipo

Tal como se aprecia en la tabla 4 se muestra los valores de las dimensiones de la variable trabajo en equipo, Donde los más altos porcentajes del nivel bajo se presentan en las dimensiones de atención a los miembros (71%), y gerencia de trabajo en equipo (69%) y, ligeramente inferior en la dimensión definición de prioridades (60%), asimismo, las dimensiones de tenencia de metas (57%) y valoración de las contribuciones (54%) son las que muestran menos porcentaje en el nivel bajo respecto al resto de dimensiones. Por tanto, se puede indicar que existe un inadecuado trabajo en equipo.

4.3.2. Resultados científicos y estadísticos de los objetivos específicos

Resultado del objetivo específico 1: Tenencia de metas:

Tabla 5: Distribución de frecuencia de tenencia de metas.

Nivel de tenencia de metas	Cantidad	%
Nivel Bajo	20	57
Nivel Moderado	9	26
Nivel Alto	6	17
Total	35	100

Fuente: Ídem.

El resultado establece tres niveles de tenencia de metas (bajo, moderado y alto) donde el nivel bajo presenta el porcentaje más alto respecto a los otros; asimismo, la diferencia (rango) es de 40% entre el porcentaje más bajo y el más alto, también se aprecia un valor considerable en el nivel moderado; sin embargo, se da una prevalencia del nivel bajo.

La tabla 5 De un total de 35 encuestados, el 57% indica que hay un nivel bajo de tenencia de metas, el 26% considera que hay un nivel moderado de tenencia de metas, el 17% manifiesta que hay un alto nivel de tenencia de metas. Donde el porcentaje mínimo es 17% y el valor máximo es 57%.

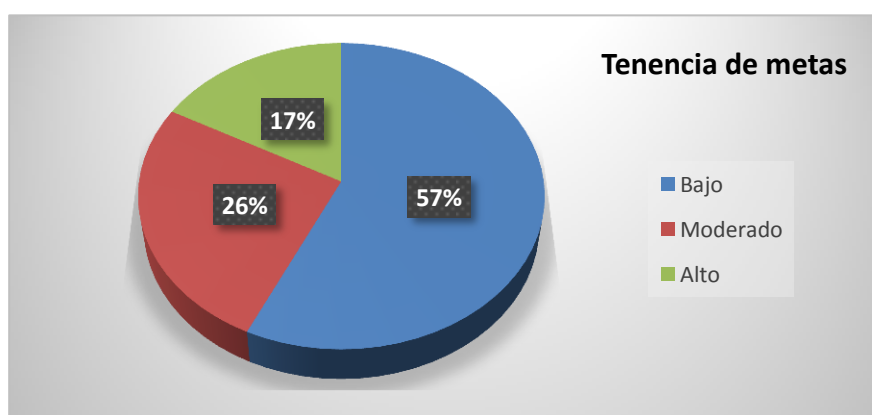


Figura 4: Distribución de frecuencias y porcentajes

Resultados de objetivo específico 2: Gerencia del equipo

Tabla 6: Distribución de frecuencia de gerencia de equipo

Nivel de gerencia del equipo	Cantidad	%
Nivel Bajo	24	69
Nivel Moderado	8	23
Nivel Alto	3	9

Total	35	100
-------	----	-----

Fuente: Ídem.

El resultado establece tres niveles de gerencia en equipo (bajo, moderado y alto) donde el nivel bajo presenta el porcentaje más alto respecto a los otros; asimismo, la diferencia (rango) es de 60% entre el porcentaje más bajo y el más alto, también se aprecia un valor considerable en el nivel moderado; sin embargo, se da una prevalencia del nivel bajo.

La tabla 6, de un total de 35 encuestados, el 69% considera que la es bajo gerencia del equipo, el 23% considera que hay un nivel moderado la gerencia en equipo, el 9% manifiesta que hay un alto nivel de gerencia en equipo. Donde el porcentaje mínimo es 9% y el valor máximo es 69%.

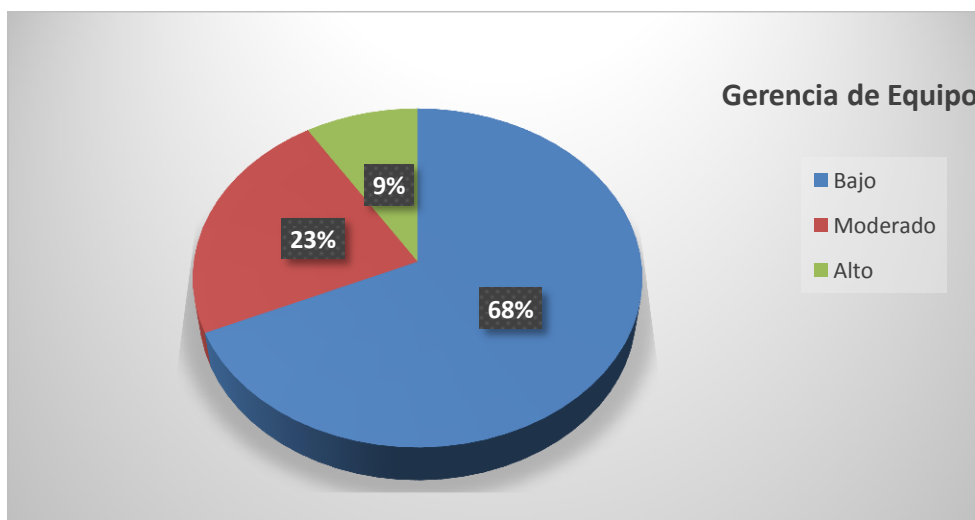


Figura 5: Distribución de frecuencias y porcentajes

Resultados de objetivo específico 3: Definición de prioridades

Tabla 7: Distribución de frecuencia de definición de prioridades

Nivel de definición de prioridades	Cantidad	%
Nivel Bajo	21	60
Nivel Moderado	10	29
Nivel Alto	4	11
Total	35	100

Fuente: Ídem.

El resultado establece tres niveles de definición de prioridades (bajo, moderado y alto) donde el nivel bajo presenta el porcentaje más alto respecto a los otros; asimismo, la diferencia (rango) es de 49% entre el porcentaje más bajo y el más alto, también se aprecia un valor considerable en el nivel moderado; sin embargo, se da una prevalencia del nivel bajo.

La tabla 7, De un total de 35 encuestados, el 60% indica que es bajo la definición de prioridades, el 29% considera que hay un nivel moderado la definición de prioridades, el 11% manifiesta que hay un alto nivel de definición de prioridades. Donde el porcentaje mínimo es 11% y el valor máximo es 60%.

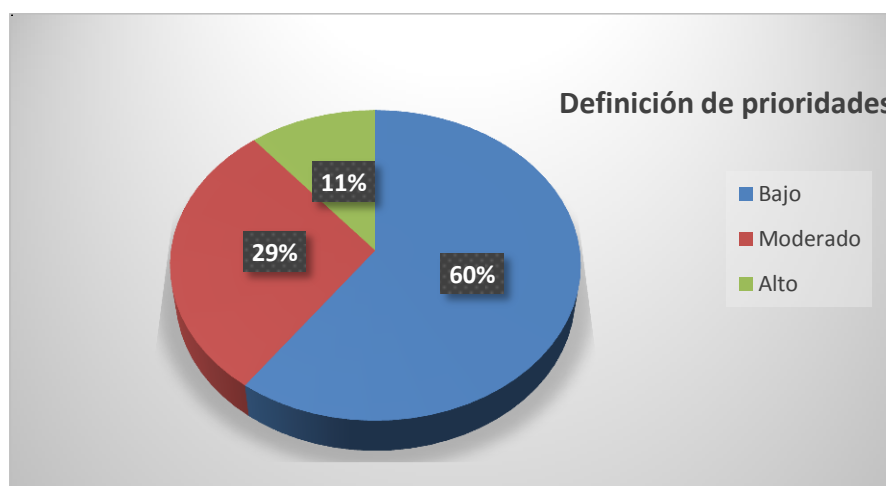


Figura 6: Distribución de frecuencias y porcentajes

Resultados de objetivo específico 4: Atención a los miembros

Tabla 8: distribución de frecuencia de atención a los miembros

Nivel de atención a los miembros	Cantidad	%
Bajo	25	71
Moderado	9	26
Alto	1	3
Total	35	100

Fuente: Ídem.

El resultado establece tres niveles de atención a los miembros (bajo, moderado y alto) donde el nivel bajo presenta el porcentaje más alto respecto

a los otros; asimismo, la diferencia (rango) es de 68% entre el porcentaje más bajo y el más alto, también se aprecia un valor considerable en el nivel moderado; sin embargo, se da una prevalencia del nivel bajo.

La tabla 8, de un total de 35 encuestados, el 71% indica que es bajo la atención a los miembros, el 26% considera que hay un nivel moderado la atención a los miembros, el 3% manifiesta que hay un alto nivel de atención a los miembros. Donde el porcentaje mínimo es 3% y el valor máximo es 71%.

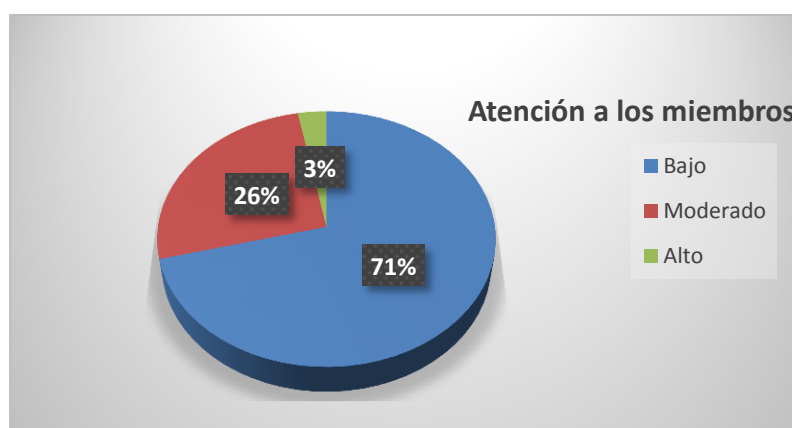


Figura 7: Distribución de frecuencias y porcentajes

Resultados de objetivo específico 5: Valoración a las contribuciones

Tabla 9: Distribución de frecuencia de valoración de las contribuciones

Nivel de valoración de las contribuciones	Cantidad	%
Bajo	19	54
Moderado	9	26
Alto	7	20
Total	35	100

Fuente: Ídem.

El resultado establece tres niveles de valoración de las contribuciones definición de prioridades (bajo, moderado y alto) donde el nivel bajo presenta el porcentaje más alto respecto a los otros; asimismo, la diferencia (rango) es de 49% entre el porcentaje más bajo y el más alto,

también se aprecia un valor considerable en el nivel moderado; sin embargo, se da una prevalencia del nivel bajo.

La tabla 9, de un total de 30 encuestados, el 54% indica que es bajo la valoración de las contribuciones, el 26% considera que hay un nivel moderado la valoración de las contribuciones, el 20% manifiesta que hay un alto nivel la valoración de las contribuciones. Donde el porcentaje mínimo es 11% y el valor máximo es 60%.

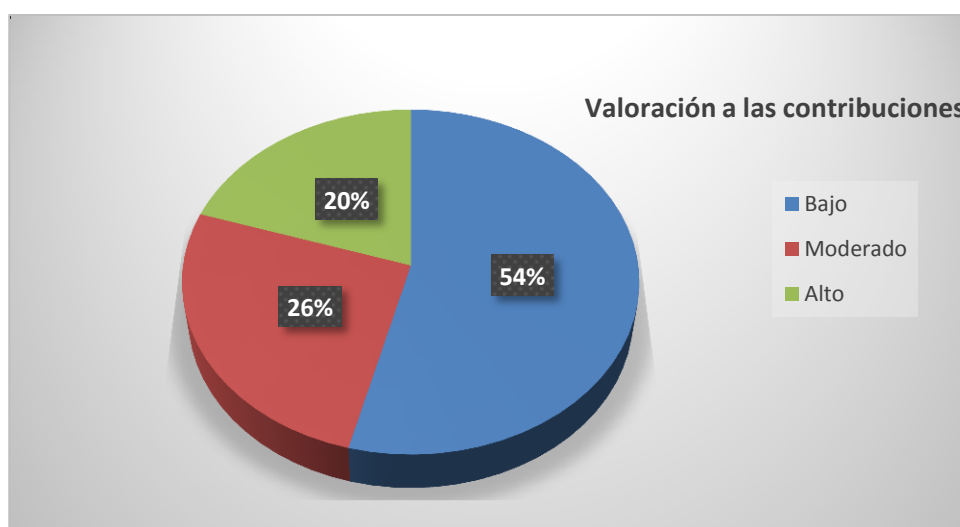


Figura 8: Distribución de frecuencias y porcentajes

CAPITULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión:

Culminado el trabajo de investigación, el resultado establece tres niveles de trabajo en equipo (bajo, moderado y alto), para lo cual se considera el valor total de la variable, donde el porcentaje más alto es el nivel bajo. De un total de 35 colaboradores evaluados, 22 que representan el 71% presentan un nivel bajo de trabajo en equipo, 09 que representan al 29% presentan un nivel moderado y solo 04 que representa al 20% en el nivel alto de trabajo en equipo. Lo que permitió establecer la existencia mayoritaria de un bajo nivel de trabajo en equipo. Lo establecido por esta investigación tiene similares resultados a lo hallado por Ramírez, R. (2012), *Trabajo en equipo de los trabajadores de la fábrica de golosinas La*

Ibérica, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. UNSA, Arequipa, Perú. Este trabajo de investigación se desarrolló con toda la población de la fábrica que es conformada por 35 trabajadores, 19 que representan el 54 % son de sexo masculino y 16 que representan el 46% son de sexo femenino. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo, no experimental. Asimismo, fue una investigación de corte transversal porque el instrumento de evaluación se aplicó por única vez; el tipo es cuantitativo porque se utilizaron tablas y cuadros estadísticos para evidenciar los resultados que se señalan. En cuanto a los resultados, se obtuvieron que el 22 que representan el 63% señalan que tiene un trabajo en equipo bajo; 08 que representa el 23% señalan que hay trabajo en equipo moderado y solo 05 que representan el 14% señalan que existe un trabajo en equipo alto. Por lo que concluye que mayoritariamente los trabajadores de la fábrica de golosinas La Ibérica perciben y trabajo en equipo bajo. Por todo lo antes hallado se impone la necesidad de hacer algunas mejoras y cambios en la cultura organizacional de la Empresa. Asimismo, lo hallado por Riquelme, H. (2011), *Trabajo en equipo en las bodegas vitivinícolas el Rancho, Tucumán, Argentina*. La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la sección de bodega haciendo un total de 63 trabajadores. Los resultados obtenidos señalan lo siguiente que de 63 trabajadores todos de sexo masculino que representan el 100% de la población, 41 que representan el 65% indicaron que ejercen un trabajo en equipo con niveles bajos; 12 que representan el 19% señalaron que hacen un trabajo moderado y solo 10 que representan 16% dicen trabajar de manera alta. Las investigaciones citadas hallaron similares resultados a la nuestra lo que nos permite darnos por satisfechos en nuestro trabajo realizado.

Así mismo bajo las Teorías utilizadas, en opinión de Frederick Herzberg (1959), hace mención que las relaciones de las personas con su trabajo es básica y que el hecho de sentirse bien o satisfecho está vinculado con los factores motivacionales. Como se puede apreciar en la Tabla 4, las dimensiones de Atención a los miembros (71%) y Gerencia de equipo (69%) son donde más predomina el nivel bajo de Trabajo en Equipo.

Siendo evaluados los resultados bajo la percepción de Trabajador Social, se puede mencionar que las relaciones interpersonales en el trabajo en equipo son importantes y necesarias para realizar un trabajo adecuado que permita a las personas sentirse realizados y/o satisfechos de lo que llevan a cabo en su centro de labores.

Siendo los Trabajadores Sociales gestores de actividades y charlas, donde realcen las capacidades de los trabajadores e impulsarlos a continuar haciendo un trabajo admisible.

5.2. Conclusiones:

A nivel general, tenemos, 35 colaboradores evaluados, 22 que representan el 71% presenta nivel bajo de trabajo en equipo, 09 que representan al 26% presentan un nivel moderado y solo 04 que representa al 12% en el nivel alto de trabajo en equipo. Lo que hace que se establezca que existe un mayoritario trabajo en equipo.

En cuanto a tenencia de metas, de un total de 35 evaluados, el 57% indica que hay un nivel bajo de tenencia de metas, el 26% considera que hay un nivel moderado de tenencia de metas, el 17% manifiesta que hay un alto nivel de tenencia de metas. Donde el porcentaje mínimo es 17% y el valor máximo es 57%. Estableciendo que mayoritariamente perciben un bajo nivel en la dimensión tenencia de metas.

En cuanto a gerencia del equipo, de un total de 35 colaboradores evaluados, el 69% considera que existe nivel bajo gerencia del equipo, el 23% considera que hay un nivel moderado la gerencia en equipo, el 9% manifiesta que hay un alto nivel de gerencia en equipo. Donde el porcentaje mínimo es 9% y el valor máximo es 69%. Estableciendo que mayoritariamente percibe un nivel bajo en la dimensión gerencia del equipo.

En lo referido a definición de prioridades, de un total de 35 colaboradores evaluados, el 60% indica que percibe nivel bajo la definición de prioridades, el 29% considera que hay un nivel moderado la definición de prioridades, el 11% manifiesta que hay un alto nivel de definición de prioridades. Donde el porcentaje mínimo es 11% y el valor máximo es 60%. Estableciéndose que mayoritariamente perciben un nivel bajo en la dimensión definición de prioridades.

En lo relacionado a Atención a los miembros, de un total de 35 encuestados, el 71% indica que es bajo la atención a los miembros, el 26% considera que hay un nivel moderado la atención a los miembros, el 3% manifiesta que hay un alto nivel de atención a los miembros. Donde el porcentaje mínimo es 3% y el valor máximo es

71%. Estableciéndose que mayoritariamente que perciben un nivel bajo de la dimensión atención a los miembros.

Finalmente, en cuanto a la dimensión Valoración a las contribuciones, de un total de 35 encuestados, el 54% indica que es bajo la valoración de las contribuciones, el 26% considera que hay un nivel moderado la valoración de las contribuciones, el 20% manifiesta que hay un alto nivel la valoración de las contribuciones. Donde el porcentaje mínimo es 20% y el valor máximo es 54%. Estableciéndose que mayoritariamente perciben que también existe un nivel bajo en la dimensión valoración a las contribuciones.

5.3. Recomendaciones:

5.3.1. Recomendar que la Oficina de Servicio Social de la Municipalidad Distrital de Aucallama que está a cargo de una Licenciada en Trabajo Social sea reforzada, porque esta viene desarrollando un trabajo de ejecución de sensibilización para con los Directivos a fin de explicarles que el trabajo en equipo es una necesidad de las Entidades modernas y que la falta de esa condición de debe a que probablemente algunos aspectos de la vida laboral estén muy descuidados. Así en algunos aspectos específicos por ejemplo los colaboradores señalan la no existencia gerencia de equipos pues un 69% lo percibe de ese modo. Por otro lado, en la dimensión atención a los miembros el 71% de los mismos se siente desatendidos. Estos aspectos necesitan urgente atención si se pretende un mejor trabajo en equipo.

5.3.2. Programar eventos y capacitaciones relacionadas con los temas de la trabajo en equipo y la solidaridad entre ellos, la autoestima, el control de la ira y otros dirigidas al personal de limpieza pública principalmente porque ellos tiene ciertas características comunes a fin de que durante estos eventos los trabajadores hagan relaciones interactivas que permitirá desarrollar mayor esfuerzo a sus actividades de aprendizaje y perfeccionamiento individual que los beneficiara en el tenencia de una mejor autoestima, mejores habilidades sociales y a la vez manejar en mejores condiciones sus características personales para desarrollar su trabajo de manera más productiva.

5.4. Propuestas

5.4.1. Educación

Realizar un Taller de Educación Básica para los trabajadores de limpieza pública que en su mayoría son iletrados y así fomentar la superación personal de los mismos en cuánto a Educación.

Se propone que los trabajadores del área de Limpieza de dicha entidad, puedan llevar a cabo un curso básico de computación en el área de Cómputo y certificarlos por la misma.

5.4.2 Salud e Higiene

Que los trabajadores utilicen los implementos necesarios de limpieza para no exponerse a objetos punzo-cortantes, microbios, etc.; que pongan en riesgo su salud.

Que los trabajadores, reciban los beneficios del Programa Vaso de Leche para salvaguardar su nutrición y así evitar que puedan tener sus defensas bajas.

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes bibliográficas. -

Amoróz, E. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>

blogdecampoglorigornejo. (2012). *Trabajo en equipo*. Obtenido de https://www.quieroapuntes.com/equipos-de-trabajo_1.html

CEUPE, C. E. (2014). *Técnicas de Trabajo en Equipo*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/tecnicas-de-team-building.html>

Chávez Flores, E. M. (2007). *El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Espinoza Somocurcio, D. J. (2015). *Trabajo en equipo de los colaboradores de la Fuerza de Ventas de Tadoo Adventure Gear, Perú 2015*. Cusco - Perú: Universidad Andina del Cusco.

Falcon Marquez, O. (2008). *El trabajo en equipo, una necesidad para las empresas productoras de software*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos64/trabajo-equipo-empresas-software/trabajo-equipo-empresas-software2.shtml>

Fischman, D. (2000). *El espejo del líder*. Lima - Perú: El Comercio.

- Galvez, C. y. (2015). *Motivación Laboral en la Ingeniería*. Obtenido de https://www.academia.edu/33131883/MONOGRAFIA_MOTIVACION_LABORAL_EN_INGENIERIA
- García Vega, E. (2016). *La nueva clase empresarial peruana*. Perú: Universidad del Pacífico.
- García, P. y Lujan, E. (2001). *La investigación científica*. Buenos Aires, Argentina.: Editorial Palmar.
- Guerrero Armas, A. (2008). *Las claves para el trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd5076.pdf>
- Hache, F. (2016). *El Trabajo a través de la historia*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos73/trabajo-historia/trabajo-historia.shtml>
- Jaramillo Solorio, R. M. (2011). *Trabajo en equipo*. Mexico.
- Katzenbach, Jon y Smith, Douglas. (1993). *La disciplina de los equipos*. Harvard Business Review.
- Koontz, H. y Weirich, H. (2004). *Administración, una perspectiva global*. México: Edición McGraw Hill.
- Lopez, C. (2001). *Teoría X y teoría Y de Douglas Mcgregor, sus fundamentos*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>
- Mendoza, S. (2012). *Autoimagen y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la empresa Green y Flowers S.A.C. .* Lima - Perú.
- OIT. (2012). *Cierre del año 2012: motivación y trabajo en equipo en la OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_200886/lang--es/index.htm
- Ramirez, R. (2012). *Trabajo en equipo de los trabajadores de la fábrica de golosinas La Ibérica. .* Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Ramos Palacios, G. M. (2013). *Desempeño Laboral y su incidencia en la atención al cliente en la empresa Tarjeal Cía. Ltda.* Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- SENATI. (2008). *Desarrollo Humano I*. Lima - Perú: Senati.
- Taype Molina, V. M. (2014). *Sinergia: la esencia del trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos99/sinergia-esencia-del-trabajo-equipo/sinergia-esencia-del-trabajo-equipo.shtml>
- Thofehm, M. B., & López Montesinos, M. J. (2014). *Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia/España. .* Murcia: Revista Electrónica de Enfermería.
- Vacas Gonzales, F. A. (2011). *Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la institución educativa pública "dos de mayo" de Pacarisca, Distrito de Yanama, provincia de Yungay, región Ancash*. Ancash - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Valdas, J. (2010). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.grandespymes.com.ar/2010/10/28/11-cuestiones-a-tener-en-cuenta-en-la-formacion-de-equipos/>

Valdés Herrera, C. (2016). *Motivación, concepto y teorías principales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

Vroom. (1979). *Motivación y Alta dirección*. México: Editorial Trillas S.A.

6.2. Fuentes Electrónicas. –

Amoróz, E. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>

blogdecampoglorigornejo. (2012). *Trabajo en equipo*. Obtenido de https://www.quieroapuntes.com/equipos-de-trabajo_1.html

CEUPE, C. E. (2014). *Técnicas de Trabajo en Equipo*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/tecnicas-de-team-building.html>

Chávez Flores, E. M. (2007). *El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Espinoza Somocurcio, D. J. (2015). *Trabajo en equipo de los colaboradores de la Fuerza de Ventas de Tatoon Adventure Gear, Perú 2015*. Cusco - Perú: Universidad Andina del Cusco.

Falcon Marquez, O. (2008). *El trabajo en equipo, una necesidad para las empresas productoras de software*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos64/trabajo-equipo-empresas-software/trabajo-equipo-empresas-software2.shtml>

Fischman, D. (2000). *El espejo del líder*. Lima - Perú: El Comercio.

Galvez, C. y. (2015). *Motivación Laboral en la Ingeniería*. Obtenido de https://www.academia.edu/33131883/MONOGRAFIA_MOTIVACION_LABORAL_EN_INGENIERIA

García Vega, E. (2016). *La nueva clase empresarial peruana*. Perú: Universidad del Pacífico.

García, P. y Lujan, E. (2001). *La investigación científica*. Buenos Aires, Argentina.: Editorial Palmar.

Guerrero Armas, A. (2008). *Las claves para el trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd5076.pdf>

Hache, F. (2016). *El Trabajo a través de la historia*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos73/trabajo-historia/trabajo-historia.shtml>

Jaramillo Solorio, R. M. (2011). *Trabajo en equipo*. Mexico.

- Katzenbach, Jon y Smith, Douglas. (1993). *La disciplina de los equipos*. Harvard Business Review.
- Koontz, H. y Weirich, H. (2004). *Administración, una perspectiva global*. México: Edición McGraw Hill.
- Lopez, C. (2001). *Teoría X y teoría Y de Douglas Mcgregor, sus fundamentos*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>
- Mendoza, S. (2012). *Autoimagen y trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la empresa Green y Flowers S.A.C.* . Lima - Perú.
- OIT. (2012). *Cierre del año 2012: motivación y trabajo en equipo en la OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_200886/lang--es/index.htm
- Ramirez, R. (2012). *Trabajo en equipo de los trabajadores de la fábrica de golosinas La Ibérica.* . Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Ramos Palacios, G. M. (2013). *Desempeño Laboral y su incidencia en la atención al cliente en la empresa Tarjeal Cía. Ltda.* Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- SENATI. (2008). *Desarrollo Humano I*. Lima - Perú: Senati.
- Taype Molina, V. M. (2014). *Sinergia: la esencia del trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos99/sinergia-esencia-del-trabajo-equipo/sinergia-esencia-del-trabajo-equipo.shtml>
- Thofehm, M. B., & López Montesinos, M. J. (2014). *Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia/España.* . Murcia: Revista Electrónica de Enfermería.
- Vacas Gonzales, F. A. (2011). *Plan estratégico de trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal jerárquico y docente de la institución educativa pública "dos de mayo" de Pacarisca, Distrito de Yanama, provincia de Yungay, región Ancash*. Ancash - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Valdas, J. (2010). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.grandespymes.com.ar/2010/10/28/11-cuestiones-a-tener-en-cuenta-en-la-formacion-de-equipos/>
- Valdés Herrera, C. (2016). *Motivación, concepto y teorías principales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Vroom. (1979). *Motivación y Alta dirección*. México: Editorial Trillas S.A.

ANEXOS

01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COLABORADORES DE LIMPIEZA PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AUCALLAMA, HUARAL, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE E INDICADORES	MÉTODOLÓGIA
<p><u>Formulación General</u> ¿Qué nivel de trabajo en equipo existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿Qué nivel de tenencia de metas existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?</p> <p>¿Qué nivel de gerencia del equipo existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?</p> <p>¿Qué nivel de definición de prioridades existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?</p> <p>¿Qué nivel de atención a los miembros existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?</p> <p>¿Qué nivel de valoración de las contribuciones existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017?</p>	<p><u>Objetivo general:</u> Establecer el nivel de trabajo en equipo que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>O.E.1.- Establecer el nivel de tenencia de metas que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.</p> <p>O.E.2.-Establecer el nivel de trabajo en equipo que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.</p> <p>O.E.3.Establecer el nivel de definición de prioridades que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.</p> <p>O.E.4.-Establecer el nivel de atención a los miembros que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.</p> <p>O.E.5.-Establecer nivel de valoración de las contribuciones que existe en los colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral, 2017.</p>	<p>VARIABLE RELEVANTE:</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenencia de metas - Gerencia del equipo - Definición de prioridades - Atención a los miembros - Valoración de las contribuciones 	<p><u>Tipo de investigación</u> El estudio que se llevará a efecto de tipo descriptivo; no correlacional ni experimental. El objetivo fue establecer el nivel de trabajo en equipo en la población señalada.</p> <p><u>Enfoque de la investigación</u> Nuestra investigación es de tipo cuantitativo, considerando que utilizaremos los Programas de Windows y Excel y la estadística para la elaboración de las tablas y las figuras correspondientes a fin de explicar lo hallado en la aplicación del instrumento.</p> <p><u>Población. -</u> La población que estudiar está conformada por 35 colaboradores de limpieza pública, de los cuales 24 son de sexo masculino y 11 de sexo femenino del Distrito de Aucallama, que pertenece a la Provincia de Huaral.</p>

02. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

IPAE (2012)

Adaptado por Boza Delgado (octubre 17)

A continuación, encontrarás una serie de situaciones que se dan en tu trabajo. Responde de acuerdo con la frecuencia con que te ocurren las situaciones marcando en cualquiera de las alternativas de cada fila. Recuerda que los resultados serán útiles en la medida que respondas con franqueza, considerando lo siguiente:

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Pocas Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	-------------	---	--------------	---	---------

TENENCIA DE METAS						
1	Cuando alguien hace muy bien un trabajo voy y lo felicito.	1	2	3	4	5
2	El trabajo de cada uno de nosotros ayuda a que la municipalidad tenga una buena imagen.	1	2	3	4	5
3	Todos los trabajadores de limpieza queremos terminar bien nuestra jornada.	1	2	3	4	5
4	Somos generosos entre todos al decirnos que cumpliremos con nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
5	Nos reunimos y hablamos con los compañeros antes de iniciar la jornada.	1	2	3	4	5
GERENCIA DEL EQUIPO						
6	El jefe conversa con nosotros sobre los trabajos a realizar.	1	2	3	4	5
7	El jefe vigila, nos orienta para hacer mejor el trabajo.	1	2	3	4	5

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Pocas Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	-------------	---	--------------	---	---------

8	Antes de salir a recorrer a limpiar las calles conversamos del trabajo.	1	2	3	4	5
9	Todos confiamos en todos y trabajamos con confianza como compañeros que somos.	1	2	3	4	5
10	Para todos nosotros, todo lo que se haga como parte del trabajo es importante.	1	2	3	4	5
DEFINICIÓN DE PRIORIDADES						
11	Hay casos y labores que tienen más importancia que otros y eso lo conversamos.	1	2	3	4	5
12	Todos somos importantes, en el puesto correspondiente; nadie es más que otro.	1	2	3	4	5
13	Cuando alguien da una buena idea para mejorar el trabajo tenemos que reconocerlo.	1	2	3	4	5
14	Hay dibujos y señales que están colocados para ver cuando hicimos un mejor trabajo.	1	2	3	4	5
15	Cuando hay trabajo de última hora todos ponemos de nuestra parte y lo resolvemos.	1	2	3	4	5
ATENCIÓN A LOS MIEMBROS						
16	Los jefes son buenos y reconocen quien hizo mejor el trabajo.	1	2	3	4	5
17	Nos dicen que todos tenemos que colaborar entre todos en las tareas.	1	2	3	4	5
18	Es bueno reconocer el trabajo de los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Pocas Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	-------------	---	--------------	---	---------

19	Es bueno que reconozcan nuestro trabajo el resto de compañeros.	1	2	3	4	5
20	Nuestros jefes le dan valor a cada cosa que hagamos en el trabajo	1	2	3	4	5
VALORACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES						
21	Cuando hacemos bien el trabajo de limpieza los jefes lo dicen en voz alta.	1	2	3	4	5
22	A los compañeros y a mí nos gusta trabajar en armonía.	1	2	3	4	5
23	Cuando alguien da una nueva idea y es buena se lo reconocemos.	1	2	3	4	5
24	Así sea pequeña la nueva idea de alguien del trabajo lo aceptamos.	1	2	3	4	5
25	El dinero que nos pagan tenemos que ganarlo de buena manera.	1	2	3	4	5

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO - IPAE

Revisado (2012)

Adaptado por Boza Delgado (2017)

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	: Instrumento de medición de trabajo en equipo- IPAE
Revisión y estandarización	: IPAE 2012
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Significación	: Evalúa las características y formas de trabajo en equipo en una organización determinada
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 35 trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Aucallama, Huaral.

DIMENSIONES QUE EVALÚA:

1. **TENENCIA DE METAS.** - Mide el nivel de objetivos que cada miembro tiene como individuo y como parte integrante de un equipo de trabajo en una realidad determina.
2. **GERENCIA DEL EQUIPO.** - La forma como los líderes o responsables del equipo administran una forma de control, estimulación, motivación a fin de que el equipo tenga una performance más o menos coherente a través de tiempo en un contexto determinado.
3. **DEFINICIÓN DE PRIORIDADES.** - Tener claridad por parte de cada uno de los miembros y el equipo en general las prioridades dentro de una organización a fin de que con sus acciones pueda ser lo menos impertinentes y ser por el contrario más proactivos en su quehacer cotidiano.
4. **ATENCIÓN A LOS MIEMBROS.** - Cada miembro de un equipo en una realidad diferente que posee sus propias experiencias, que tiene sus propios antecedentes, sus propias aspiraciones en una organización, pero que a la vez tiene que ser capaz de anteponer el interés de la organización.
5. **VALORACION DE LAS CONTRIBUCIONES.** - Es sumamente alentador cuando la organización a través de sus líderes o gerentes tengan gestos de atender y reconocer los avances, aciertos y aportes de parte de los integrantes para con la organización

toda. De este modo el integrante de un equipo se sentirá importante y desarrollará una identidad para con su organización.

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICION DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Verifique que ha calificado todas las afirmaciones dadas en la escala, si dejó alguna en blanco márquela ahora. A continuación, siga los pasos indicados:

Paso 1: Sume los puntajes de los ítems 1, 2, 3, 4, 5, así obtendrá su puntaje en escala parcial: **TENENCIA DE METAS.**

Paso 2: Sume los puntajes de los ítems 6, 7, 8, 9, 10, así obtendrá su puntaje en escala parcial: **GERENCIA DEL EQUIPO.**

Paso 3: Sume los puntajes de los ítems 11, 12, 13, 14, 15, así obtendrá su puntaje en escala parcial: **DEFINIR PRIORIDADES.**

Paso 4: Sume los puntajes de los ítems 16, 17, 18, 19, 20, así obtendrá su puntaje en escala parcial: **ATENCION A LOS MIEMBREOS.**

Paso 5: Sume los puntajes de los ítems 21, 22, 23, 24, 25, así obtendrá u puntaje en escala parcial: **VALORACION DE LAS CONTRIBUCIONES.**

Paso 6: Sume los **CINCO** puntajes obtenidos y obtendrá su puntaje en la escala completa: **TRABAJO EN EQUIPO.**

INTERPRETACIÓN

Para interpretar los puntajes en las Escalas Parciales, emplee los siguientes criterios:

05 – 10 puntos	Muy bajo
10 – 15 puntos	Bajo
16 – 20 puntos	Moderado
21 – 25 puntos	Alto
26 – 30 puntos	Muy alto

Para interpretar los puntajes en la Escala Completa, **TRABAJO EN EQUIPO**, emplee los siguientes criterios:

25 – 50 puntos	Muy bajo
51 – 75 puntos	Bajo
76 – 100 puntos	Moderado
101 – 125 puntos	Alto
126 – 150 puntos	Muy alto

DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS ITEMS (VALIDEZ)

Observamos nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de **0.849** (Alfa de Crombach) Confiables

Instrumento de medición de Trabajo en Equipo – IPAE

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Piloto	
Alfa de Crombach	0.849
Nº de Ítems	25
Nº de Casos	12

ESTADÍSTICAS DEL TOTAL DE ELEMENTOS

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Crombach si el elemento se ha suprimido
IT_1	71.333	46.33	0.975	0.806
IT_2	71.333	50.33	0.163	0.845
IT_3	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_4	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_5	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_6	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_7	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_8	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_9	71.333	46.33	0.975	0.806
IT_10	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_11	71.333	57.33	0.381	0.85
IT_12	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_13	71.000	63.00	0.982	0.867
IT_14	71.667	54.33	0	0.833
IT_15	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_16	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_17	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_18	71.667	44.33	0.676	0.811
IT_19	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_20	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_21	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_22	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_23	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_24	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_25	71.000	49.00	0.619	0.818

**Trabajo en Equipo de lo colaboradores de limpieza pública de la Municipalidad
Distrital de Aucallama, Huaral, 2017. 24/10/17**

