

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA -
HUACHO 2022**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

MELLENDEZ TRUJILLO MEDALY MERCEDES

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

ASESOR:

DR. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA

HUACHO- PERÚ

2023

T.E y D.L

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
8	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%

**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA -
HUACHO 2022**

Bach. Melendez Trujillo Medaly Mercedes

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: DR. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
HUACHO 2023**

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis familiares que son personas muy especiales en mi vida, mi amor es infinito para ustedes.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes por su metodología utilizada en clases, con la cual pude aprender nuevos conocimientos y vivir nuevas experiencias relacionadas a la carrera que estudié, también agradezco a los que colaboraron para hacerse posible esta tesis.



INDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
INDICE	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
<i>1.2.1. Problema general</i>	2
<i>1.2.2. Problemas específicos</i>	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
<i>1.3.1. Objetivos generales</i>	3
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.5. DELIMITACIONES DEL ESTUDIO	4
1.6. VIABILIDAD DEL ESTUDIO	4
CAPITULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	5
<i>2.1.1. Antecedentes internacionales</i>	5
<i>2.1.2. Antecedentes nacionales</i>	6
2.2. BASES TEÓRICAS	7
<i>2.2.1. Variable independiente: Trabajo en equipo</i>	7
<i>2.2.2. Desempeño laboral</i>	15
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	21
2.4. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	22
<i>2.4.1. Hipótesis general</i>	22

2.4.2. <i>Hipótesis específicas</i>	23
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	23
CAPITULO III	24
METODOLOGÍA	24
2.1. DISEÑO METODOLÓGICO	24
2.1.1. <i>Tipo de investigación</i>	24
2.1.2. <i>Diseño</i>	24
2.1.3. <i>Enfoque</i>	24
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	24
2.2.1. <i>Población</i>	24
2.2.2. <i>Muestra</i>	25
2.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
2.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	27
CAPÍTULO IV	28
RESULTADOS	28
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL TRABAJO EN EQUIPO	28
4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL DESEMPEÑO LABORAL	31
4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD	34
4.4. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	34
CAPÍTULO V	39
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
5.1. DISCUSIÓN	39
5.2. CONCLUSIONES	40
5.3. RECOMENDACIONES	40
CAPÍTULO VI	42
REFERENCIAS	42
6.1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	42
6.2. FUENTES ELECTRÓNICAS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución del compromiso según indicadores	28
Tabla 2. Distribución de la comunicación según indicadores	29
Tabla 3. Distribución del establecimiento de los objetivos según indicadores	30
Tabla 4. Distribución de la habilidad o destreza según indicadores.....	31
Tabla 5. Distribución de la toma de decisiones según indicadores	32
Tabla 6. Distribución de la capacidad y competencias según indicadores.....	33
Tabla 7. Pruebas de normalidad	34
Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y desempeño laboral .	35
Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman entre el compromiso y desempeño laboral.....	36
Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman entre la comunicación y desempeño laboral	37
Tabla 11. Prueba de Rho de Spearman entre el establecimiento de objetivos y desempeño laboral.....	38



ÍNDICE DE FIGURAS

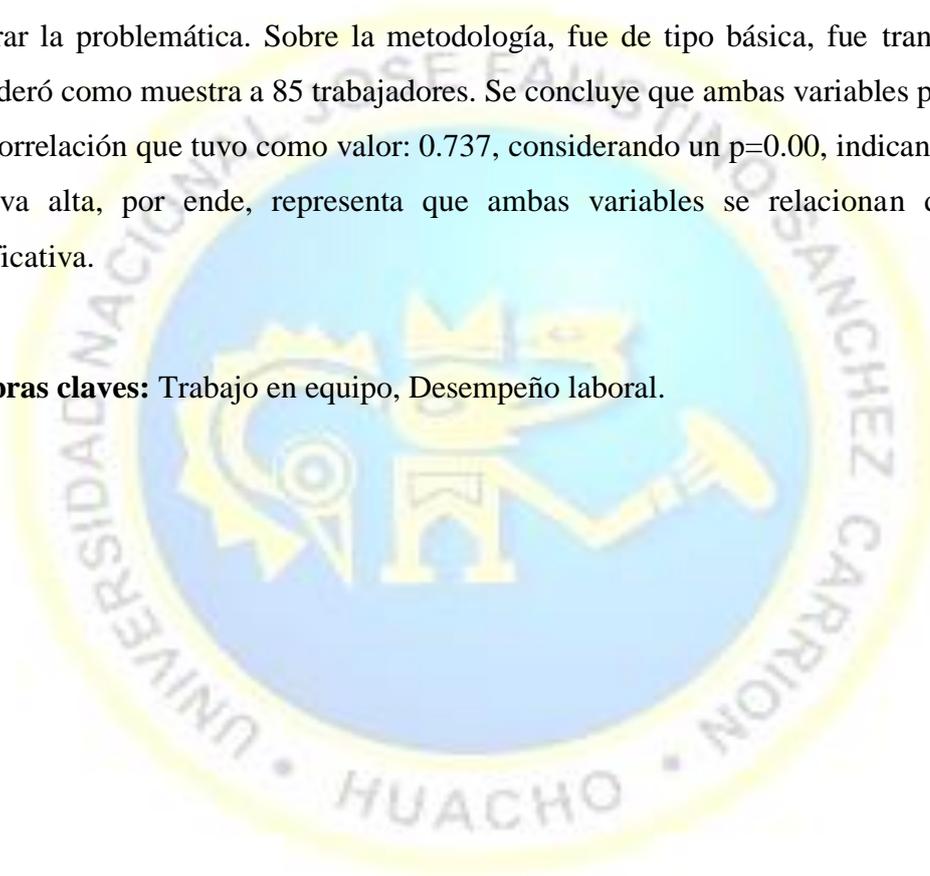
Figura 1. Compromiso	28
Figura 2. Comunicación	29
Figura 3. Establecimiento de los objetivos	30
Figura 4. Habilidad o destreza	31
Figura 5. Toma de decisiones	32
Figura 6. Capacidad y competencias	33
Figura 7. Comportamiento de normalidad.....	34
Figura 8. Dispersión de puntos del trabajo en equipo y desempeño laboral	35
Figura 9. Dispersión de puntos del compromiso y desempeño laboral	36
Figura 10. Dispersión de puntos de la comunicación y desempeño laboral.....	37
Figura 11. Dispersión de puntos del establecimiento de objetivos y desempeño laboral	38



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022. Contó con justificación teórica ya que se recopiló información, conceptos y teorías sobre las variables consideradas, con cada una de sus 3 dimensiones consideradas. También contó con la práctica, puesto que con la generación de conocimientos se buscó solucionar los problemas en la Dirección Regional mencionada, y con la metodológica, ya que se utilizó estrategias y herramientas para mejorar la problemática. Sobre la metodología, fue de tipo básica, fue transversal, se consideró como muestra a 85 trabajadores. Se concluye que ambas variables presentaron una correlación que tuvo como valor: 0.737, considerando un $p=0.00$, indicando que fue positiva alta, por ende, representa que ambas variables se relacionan de manera significativa.

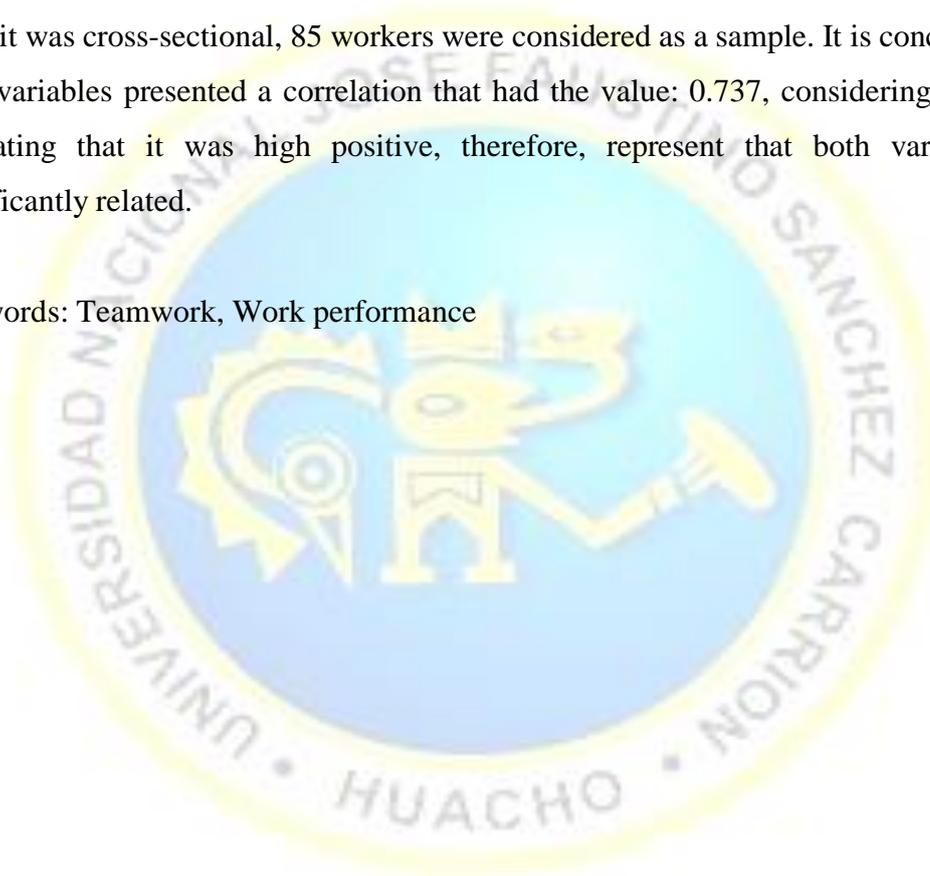
Palabras claves: Trabajo en equipo, Desempeño laboral.



ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between teamwork and the job performance of the workers of the Regional Directorate of Agriculture - Huacho 2022. It had theoretical justification since information, concepts and theories on the variables considered were collected, with each of its 3 dimensions considered. It also included practice, since the generation of knowledge sought to solve problems in the aforementioned regional direction, and methodological, since strategies and tools were used to improve the problem. Regarding the methodology, it was of a basic type, it was cross-sectional, 85 workers were considered as a sample. It is concluded that both variables presented a correlation that had the value: 0.737, considering a $p=0.00$, indicating that it was high positive, therefore, represent that both variables are significantly related.

Keywords: Teamwork, Work performance



INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022. Las teorías abarcadas en la presente investigación permitirán dilucidar la forma en el que el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral. En el nivel práctico la investigación promueve el manejo e importancia de detallar el tema del trabajo en equipo mediante el compromiso, la comunicación y el establecimiento de objetivos, en cuanto al desempeño laboral en habilidades y destrezas, toma de decisiones, capacidad y competencia. La investigación realizada tiene una estructura de acuerdo con los esquemas establecidos por la facultad, contiene lo siguiente:

Primer capítulo: Abarcó el planteamiento del problema, formulación de los problemas tanto general como los específicos, también el objetivo general y objetivos específicos, justificación, delimitación y variables de la investigación.

Segundo capítulo: Abarcó el Marco teórico de la investigación, antecedentes tanto internacionales como nacionales, las bases teóricas, definiciones conceptuales e hipótesis general y específicas de la investigación.

Tercer capítulo: Abarcó la Metodología de la investigación, especificando el diseño metodológico, tipo de investigación, población y muestra, operacionalización de las variables, técnica de recolección de datos, descripción del instrumento y técnicas de procesamiento de información del estudio.

Cuarto capítulo: Abarcó los resultados del estudio en tablas, figuras y las respectivas interpretaciones, asimismo se encuentra la contratación de hipótesis general y específicas.

Quinto capítulo: Abarcó la discusión de la investigación con otros estudios relacionados, las conclusiones y las recomendaciones.

Sexto capítulo: Abarcó las fuentes de información, siendo las bibliográficas, hemerográficas y electrónicas del estudio.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las personas por naturaleza son sociales, puesto que necesitan interactuar y relacionarse entre sí para poder subsistir y desarrollarse. En ello, se pueden producir individualidades, para poder destacar o poder beneficiarse algunos a sí mismos sobre los demás, lo cual en el ámbito profesional o laboral impide lograr una mayor competitividad organizacional. Es por ello que se crean equipos para tratar de generar un ambiente de confianza y cooperación para lograr los objetivos organizacionales y poder forjar bases de apoyo mediante capacitaciones constantes (Martínez, 2015). Sin embargo, uno de los mayores problemas para las organizaciones es justamente no llevar a cabo reuniones efectivas y prácticas, debido a que utilizan modelos o metodologías complejas o antiguas, que no están actualizadas y solo van por una orientación establecida. Lo cual genera pérdidas de tiempo, debates no muy beneficiosos y constantes que no propician la cohesión del grupo o área de trabajo. Además, entre los mismos trabajadores suele existir animadversión, lo cual propicia conflictos internos.

Palomo (2010), León y Díaz (2013), Fernández y Manzanares (2015), Gonzales y Rodríguez (2015) consideran al trabajo en equipo como el conjunto de procedimientos, valores, esfuerzo, cooperación y enfoque grupal para lograr los objetivos establecidos.

Fainstein (2005) manifestó que la gestión es utilizada por las organizaciones en parte por la globalización, ya que se desea una mayor efectividad y eficiencia sobre los procesos. Siendo necesario promover el trabajo en equipo y el establecimiento de patrones, normas, incentivos, recompensas para mantener a los trabajadores motivados y con un mayor compromiso para sentirse considerados y aportar en el logro de los objetivos organizacionales.

López (2006), Robert (2010), Dessler y Valera (2011), Stephen y Timothy (2013), Cuesta y Valencia (2014) se enfocaron en el desempeño laboral

mencionando que es el rendimiento del personal para lograr los objetivos organizacionales.

Sobre el desempeño laboral, es posible mencionar que con ello se puede determinar si un trabajador realmente contribuye con su accionar al logro de resultados organizacionales, donde en ello se resalta mucho la experiencia, conocimientos y capacidades para ser efectivos con sus responsabilidades.

Con la globalización, la competencia entre las empresas se vuelve cada vez más difícil, siendo necesario que mejoren el desempeño de sus trabajadores para mostrar un mejor desempeño como empresas, donde ello se puede lograr por medio de capacitaciones y charlas de trabajo en equipo. En el Perú se han incrementado las oportunidades de trabajo, ocasionando que aumente la rotación del personal debido a la mayor exigencia de las empresas con respecto al mercado al cual se dirige.

En la Dirección Regional de Agricultura se presenten problemas en el trabajo en equipo de los trabajadores, ya que no se desarrolla correctamente, tampoco se muestra una buena comunicación entre las áreas, lo que ocasiona que las tareas se cumplan con demora. Ante ello, la entidad no muestra interés en solucionar esta problemática, generando un desempeño bajo que demora y/o dificulta el logro de objetivos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022?

b) ¿Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022?

- c) ¿Existe relación entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivos generales

Determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación existente entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.
- b) Determinar la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.
- c) Determinar la relación existente entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Se cuenta con esta justificación ya que se utiliza una metodología donde con las herramientas y técnicas de recopilación de datos se obtuvo los datos necesarios para el desarrollo de la investigación, representando ser un antecedente o base para futuras investigaciones relacionadas a las variables de investigación o siendo específicamente las mismas, donde podrán utilizar la información que se muestra para su parte teórica.

Justificación teórica

Se cuenta con esta justificación ya que se recopila información centrada en conceptos y teorías relacionadas a las variables consideradas.

Justificación práctica

Se cuenta con esta justificación ya que se desea mejorar la situación de la Dirección Regional de Lima mediante la solución de sus problemas presentados, siendo posible mediante planes de acción para mejorar el trabajo en equipo, ya que mediante ello podrán mostrar un mejor rendimiento grupal y por ende un mejor desempeño laboral.

1.5. Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Dirección Regional de Agricultura- Huacho
- Delimitación temporal: Año 2022
- Delimitación social: Trabajadores de la dirección regional de Agricultura - Huacho
- Delimitación semántica: Trabajo en equipo y desempeño laboral

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es viable ya que se cuenta con los recursos humanos, financieros, materiales, además del tiempo y permiso de la entidad, con los cuales se pudo asegurar la realización de la misma.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gil (2018) en su tesis: “Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial”, la cual fue aprobada por Universidad Cooperativa de Colombia, consideró como objetivo: analizar la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones y su influencia en el desempeño laboral desde un análisis sistemático de literatura entre el año 2001 y 2018. Se consideró información desde el año 2001 hasta el 2018 relacionada a la variable, obteniéndose 20 documentos. Concluyó que los recursos humanos son el elemento crucial para que una organización logre el éxito esperado, ya que son los trabajadores los que realizan los principales procesos, por ello resulta necesario que se lleven a cabo capacitaciones para reforzar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, para que así puedan unir fuerzas y tener la convicción enfocada en el logro de los resultados esperados.

Aguilar H. (2016) en su tesis: “Trabajo en equipo y clima organizacional (estudio realizado en colaboradores del hotel del campo de Quetzaltenango”, la cual fue aprobada por Universidad Rafael Landívar, definió como objetivo: determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. Fue de diseño descriptivo, utilizó el cuestionario. Concluyó que ambas variables se relacionan y que la primera variable influye sobre la segunda, enfatizando que mediante un adecuado desarrollo del trabajo en equipo se pudo lograr un buen desempeño laboral, y también un adecuado clima organizacional.

Giraldo, Monroy y Santamaria (2019) en su tesis: “Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral”, la cual fue aprobada por Universidad Católica de Colombia, asignaron como objetivo: recopilar el proceso de formación en el cual está basado el servicio de capacitación de trabajo en equipo. Consideraron como población a las empresas que se dedican a producir tecnología y agencias de publicidad. Concluyeron que estas empresas deben realizar capacitaciones centradas en mejorar específicamente las habilidades de

relaciones interpersonales, de propósito en común y de jerarquía, para que puedan lograr los objetivos establecidos y se pueda propiciar un ambiente más activo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ríos (2017) en su tesis: “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la alianza”, en el año 2015”, la cual fue aprobada por Universidad Privada de Tacna, estableció como objetivo: determinar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, en el año 2015. Consideró como muestra a 88 trabajadores de la mencionada municipalidad. Concluyó que su población consideró en un nivel adecuado la primera variable, sobresaliendo la dimensión “Nivel de participación”, y consideró en un nivel adecuado a la segunda variable, sobresaliendo la dimensión “Satisfacción del usuario”, enfatizando que la primera variable influye sobre la segunda, teniendo como valor de correlación: 0.405.

Tandaypan (2020) en su tesis: “Trabajo en equipo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos – Áncash - 2015”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”, apuntó como objetivo: determinar la relación entre el Trabajo en Equipo y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Marcos, 2015. Fue de tipo correlacional, contó con diseño no experimental transeccional, consideró como muestra a 76 trabajadores de la mencionada municipalidad, y utilizó como instrumento al cuestionario. Concluyó que las dimensiones de su primera variable presentaron relación positiva con la segunda variable, y que ambas variables presentaron también una relación positiva, teniendo como valor de correlación: 0.405.

Lucero (2017) en su tesis: “Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017”, la cual fue aprobada por Universidad Cesar Vallejo, definió como objetivo: determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución mencionada. Contó con

enfoque cuantitativo, también fue no experimental transversal y correlacional, consideró como muestra a 132 trabajadores de la mencionada universidad. Concluyó que ambas variables se relacionan de manera directa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: Trabajo en equipo

A. Definiciones

Chiavenato (2015) considera que es el conjunto de relaciones entre las personas de un mismo grupo y las emociones que se muestran entre sí. Abarca también la empatía, unidad y diversidad de los participantes para el logro de objetivos.

Bernal & Sierra (2013) mencionan que es un elemento crucial en las actividades laborales, el cual representa una cultura de trabajo asentando bases para el correcto desarrollo de las funciones y para propiciar mejores resultados.

Martínez (2013) menciona que las personas trabajan en grupos de forma natural, pero casi siempre desempeñan sus funciones desde una perspectiva individualizada, sin tomar demasiado en cuenta los beneficios que se obtendría respaldando y cooperando con los demás para lograr un objetivo común.

Cantú (2011) define al trabajo en equipo como uno de los pilares culturales del cambio en las organizaciones hacia la competitividad esperada.

Schermerhorn (2010) menciona que el trabajo en equipo es el proceso de personas trabajando juntas para alcanzar un mismo objetivo.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) mencionan que el trabajo en equipo es utilizado como un instrumento estratégico corporativo, además el trabajo en equipo podría ser calificado según el grado de algunos aspectos de los integrantes del grupo de trabajo.

B. Dimensiones

Compromiso organizacional

La principal característica de los equipos es que comparten un compromiso frente a un propósito común, es decir, sus miembros comparten la responsabilidad no sólo con ellos mismos, sino también con la meta común.

Comunicación

Se debe capacitar a los miembros en habilidades como la comunicación, saber escuchar, ya que una comunicación fluida y bien entendida va hacer que el trabajo se pueda desarrollar adecuadamente, consiguiendo con esto el llegar eficientemente a los objetivos organizacionales.

Establecer objetivos

El establecer objetivos ayudará al grupo de trabajo a mantenerse enfocado y tomar decisiones que contribuyan no sólo a las metas del equipo, sino también a las de toda la organización.

Hablar de unidad de trabajo es una acción unitaria, uniforme y supone que, en el supuesto de que existan singularidades internas, se tienen indiscutiblemente que integrar en esa acción unitaria. Esto nos sitúa ante la opción de considerar el trabajo como algo individual o colectivo y sus repercusiones en el rendimiento global de la unidad.

Las acciones de todos, la dirección adecuada y la influencia del ambiente de trabajo serán decisivas al momento de ser productivos.

a. Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo

Martínez (2013) menciona que los hombres son por naturaleza propia seres sociales, es decir, necesitan relacionarse con los demás para lograr subsistir y/o realizar actividades para el bien común, es por ello que si realizan trabajo en equipo el logro de metas se puede dar de una manera más rápida, organizada y eficaz.

Ventajas:

- Al agrupar a un conjunto de personas, cada una cuenta con conocimientos e información diferentes, las cuales se pueden complementar y junto con sus capacidades orientar el esfuerzo colectivo en lograr los objetivos establecidos.
- Se tendrá un enfoque más amplio sobre los temas a tratar, implicando una mayor generación de alternativas para solucionar problemas.
- Al ser un grupo de diferentes personas, cada una aporta con conocimientos, capacidades, habilidades para generar ideas, estrategias, métodos creativos para desarrollar las funciones correctamente.
- Al ser un grupo de personas, se presentarán discusiones, desacuerdos que podrían generar climas de tensión o situaciones disciplinarias, pero desde una perspectiva positiva, mediante prácticas se puede desarrollar la cooperación de todos los participantes.
- Al ser un grupo de personas, se podrá tener una toma de decisiones profunda abarcando enfoques más amplios, logrando promover el compromiso y cooperación junto con el apoyo a la toma de decisiones colectiva que a una de manera personal.

Inconvenientes:

- Al ser un grupo de personas, en comparación a una sola persona, se necesita de más tiempo para integrarlos, para capacitarlos y orientar sus personalidades y capacidades para el logro de objetivos. También puede representar cierta incomodidad lidiar con las opiniones, tradiciones, costumbres o ideas de cada trabajador, lo cual si bien es cierto se pueden considerar como puntos a favor, pero representan complejidad en el grupo.
- Al producirse individualidades, se propiciarán situaciones donde los miembros del grupo querrán demostrar lo que mejor pueden hacer o aportar, lo cual puede generar preocupación y tensión de sentirse rechazados.

- Es posible que se puedan formar pequeños grupos que por determinadas circunstancias puedan adquirir cierto grado de autoridad sobre el resto de los miembros, lo que ocasionaría un clima de tensión y desacuerdos, afectando la cooperación y vulnerando el desarrollo esperado de las actividades. Además, puede producir la finalidad de controlar los recursos con los que se dispone para sus propios intereses o para perjudicar al resto del grupo.

b. Equipos formales e informales

Schermerhorn (2010) menciona que los equipos formales son los equipos que son apoyados por una organización, y los cuales tienen un rol importante, el cual es de apoyar al correcto logro de resultados en las áreas controladas. También mencionó que los equipos informales son los que se originan a partir de las relaciones cotidianas y espontáneas en el trabajo. Entre los más recurrentes son los grupos de interés, también los grupos de amigos, los cuales se forman mediante la constante interacción del día a día, la confianza que se va asentando y la similitud de intereses, y los grupos de apoyo, los cuales son formados para ayudar a los trabajadores a realizar su trabajo.

- *Tendencia en el Uso de Equipos*

Ello abarca la conformación de grupos de autoridad para orientar y apoyar al personal a lograr sus objetivos, siendo por ejemplo los comités, equipos de proyectos, entre otros, a continuación, se mencionan algunos:

- Comités, equipos de proyectos y fuerzas de tarea: Los comités son grupos conformados por personas que tienen disposición en horas fuera de trabajo para cumplir una determinada finalidad con respecto al grupo de trabajo de la organización. Las fuerzas de tarea son aquellos grupos conformados por personas determinadas para cumplir un determinado objetivo, donde posteriormente al logro mencionado, se disuelve el grupo. Y los equipos de proyectos integran a personas de diferentes partes, áreas o departamentos de una organización para proponer

alternativas de solución a problemas comunes que pasan los trabajadores o para llevar a cabo el estudio de un determinado proyecto.

- Equipos interfuncionales: Son aquellos equipos conformados por trabajadores que provienen de diferentes unidades funcionales de la organización, siendo necesario que se puedan adaptar a la estructura organizativa y a la integración horizontal.
- Equipos virtuales: Es el caso de equipos de trabajo conformados por personas que se relacionan y realizan sus actividades en entornos virtuales, es decir, por medio de aparatos tecnológicos y acceso a red, sin la necesidad de estar juntos en un mismo lugar.
- Equipos de trabajo autodirigidos: Son aquellos grupos conformados por trabajadores que desempeñan puestos con interdependencia (actividades asociativas o de un mismo todo) y a los cuales se les ha asignado autoridad limitada para la toma de decisiones enfocadas en lograr realizar la función de manera correcta.

- *Bases de la eficacia en equipo*

Si la organización logra forjar bases de eficacia en un equipo podrá lograr un alto nivel de desempeño en una determinada función, logrando por ende la satisfacción de los participantes y su compromiso para futuras actividades.

Entradas de recursos de los grupos: Las tareas a cumplir por los trabajadores deben ser de naturaleza no tan compleja y accesible, puesto que, si es lo contrario, se podrán producir confusiones, dudas, donde no se podrá consolidar los esfuerzos del grupo y no realizarán las tareas correctamente.

Se tiene también que el escenario de la organización puede afectar las relaciones entre los trabajadores y la forma en la que realizan sus actividades utilizando sus habilidades, puesto que, si se encuentra en una situación de incertidumbre o crisis, se mostrarán actitudes desorientadas o incorrectas.

Asimismo, es un proceso grupal y de diversidad, puesto que al relacionarse los trabajadores se muestran sus costumbres, creencias, paradigmas, ocasionando diferentes opiniones que se deben orientar en el logro de objetivos. Las actividades que realizan son la de transformar las entradas en productos finales, enfatizando su comunicación, capacidad de manejo de conflictos, capacidad de toma de decisiones y los lineamientos organizacionales.

- *Necesidades de tarea y mantenimiento para un equipo*

Este punto abarca la necesidad de realizar las tareas grupales correctamente y enfatizar el mantenimiento del equipo, siendo que, según investigaciones sobre psicología social, se tienen dos tipos de actividades que son cruciales para lograr el trabajo en equipo, siendo tanto las actividades de tarea y las de mantenimiento.

En estos puntos cumple un rol el líder del grupo o el supervisor, y es el de revisar que los trabajadores estén realizando sus actividades correctamente y que se pueda tener un ambiente de colaboración.

- *Redes de comunicación*

Abarca los medios con los cuales los trabajadores se pueden comunicar o con los cuales la gerencia o jefes comunican la información nueva o consolidada, lo cual evita que trabajen de manera equivocada o se dividan el trabajo. Asimismo, es lo que relaciona a la parte baja de la empresa con el eje central.

- *Fortalecimiento de un equipo*

Abarca el conjunto de acciones enfocadas en fortalecer la interacción y cooperación para propiciar un clima positivo y se puedan desarrollar las tareas correctamente.

Esta es una secuencia de actividades planeadas que se utilizan para analizar el funcionamiento de un equipo y para implementar cambios constructivos a fin de mejorar su eficacia de operación. La mayoría de los enfoques sistemáticos para el fortalecimiento de un equipo inician con la conciencia de que puede existir o se puede desarrollar

un problema dentro del equipo. A continuación, los miembros de este trabajan juntos para recabar y analizar datos con el propósito de conocer en que consiste el problema. Los miembros elaboran planes de acción que se implementan colectivamente. Los resultados son evaluados de modo similar por los miembros del equipo que trabajan juntos. Conforme se descubren dificultades o nuevos problemas, el proceso de fortalecimiento de un equipo se recicla.

c. Áreas claves de trabajo:

El punto de partida es identificar los elementos claves del trabajo que son necesarios tener en cuenta para que un equipo funcione bien.

Asesoramiento: Las personas que realizan este tipo de trabajo reclaman información partiendo de informes y/o contactos con otros, y la presentan en forma de datos que utilizan en la toma de decisiones. Algunos pueden dedicar hasta el 70% de su tiempo en actividades de este tipo, donde la información que se obtiene se transmite a otros miembros del equipo para emprender una acción.

Innovación: Ello se da para que una organización pueda diferenciarse de las empresas competidoras del mercado, teniendo que recopilar información sobre su situación actual y qué aspectos, fases o procesos debe mejorar. Es en esta área clave donde se crean nuevos productos, servicios o el análisis de los procesos para desarrollarlos de una mejor manera.

Promoción: Es el proceso que abarca la identificación de nuevas oportunidades que se traducen como nuevas tareas que un determinado trabajador o grupo de trabajo puede asumir, junto la aclaración de recursos, actividades y lineamientos necesarios.

Desarrollo: Es el proceso donde las ideas y las tareas por realizar se llevan a cabo mediante la unión, disposición y responsabilidad de los trabajadores en un determinado periodo de tiempo.

Organización: Abarca la elaboración del presupuesto necesario para realizar las actividades empresariales durante un periodo de tiempo establecido, fijando además calendarios de la producción de productos o

prestación de servicios y mediante diferentes estrategias lograr los resultados esperados.

Producción: Abarca el proceso operativo de transformar las materias primas obtenidas en productos o bienes para la utilidad o beneficio a clientes determinados. Abarca también la producción considerando cantidades predefinidas y el periodo de tiempo asignado junto a estándares definidos.

Integración: Abarca el proceso de agrupar a un conjunto de personas con diferencias en sus pensamientos, personalidades, ideas para que puedan centrar sus fuerzas en lograr objetivos. Aquí juega un papel fundamental el rol y disposición de un líder para integrarlos y guiarlos para mantener un clima positivo.

El trabajo en equipo se da siguiendo una determinada estructura organizativa, donde mediante la interacción de las personas intercambian ideas, cooperan y se esfuerzan para lograr los resultados esperados por la organización.

Chiavenato (2015) se enfocó en el término “equipo” mencionando que no es un término nuevo, sino que ya surgió desde el siglo pasado menciona que la palabra equipo no es nueva en las organizaciones, ya que el gurú de la calidad, conocido como Joseph Juan, planteó un enfoque de equipos, con la finalidad de solucionar problemas en empresas japonesas, las cuales se les conoce por destacar en conceptos de calidad. El autor mencionado planteó el enfoque en 1950 en Japón y en 1980 en Estados Unidos. Las bases que consideró para su enfoque fueron las siguientes:

Las organizaciones crean equipos de proyectos para que trabajen en un periodo de tiempo definido y para que puedan lograr los objetivos establecidos, donde éstos se forman por gerentes o jefes y los trabajadores.

La mayoría de las organizaciones forman equipos que se relacionan a áreas o departamentos dentro de su estructura convencional.

Se sigue viendo que el término “equipo” y “grupo” se confunden con sus significados, lo cual es erróneo, puesto que el equipo abarca la integración de personas para lograr resultados individuales, puesto que

cada uno realiza tareas complementarias, enfatizando la toma de decisiones y cooperación entre los miembros, mientras que el grupo es el conjunto de personas que realizan el mismo tipo de trabajo para lograr resultados esperados.

2.2.2. Desempeño laboral

A. Definiciones

Louffat (2012) considera que es el proceso con el cual se evalúa y mide el cumplimiento de resultados desde una perspectiva basada en la eficiencia del accionar de los trabajadores.

Benjamín & Fincowsky (2014) manifiestan que es el rendimiento de un trabajador o de un grupo de trabajadores en relación al cumplimiento de tareas.

Guízar (2013) menciona que es el nivel de logro alcanzado por el trabajador con respecto a los resultados esperados al cabo de un periodo de tiempo especificado.

Martínez (2013) apunta que esta variable influye sobre el rendimiento laboral y que afecta a la motivación de los trabajadores.

Newstrom (2011) considera que es la manera en las que los trabajadores desarrollan sus funciones para lograr sus metas, considerando los lineamientos y normas de la organización.

Chiavenato (2011) considera que es la capacidad de eficacia de los trabajadores de una determinada organización, siendo fundamental su accionar para el logro de metas organizacionales.

Se tiene que, en los últimos años, las organizaciones miden el desempeño de su personal utilizando diversos métodos, pero no siempre éstos van acordes a lo que realmente se necesita saber o si son del agrado de los supervisores o trabajadores, ocurriendo ello mayormente porque no cuentan con la información completa para desarrollar los métodos.

Entre uno de los métodos más destacados es “la Evaluación Vertical”, el cual se diferencia ya que agrega objetivos cuando se da la medición del desempeño.

En este método, la medición se lleva a cabo por el jefe de un área determinada, considerando los resultados obtenidos por los trabajadores del área, además que se considera la revisión de la gerencia o gerente de la organización y la autoevaluación del personal.

Este método se centra en medir las competencias de los trabajadores, los resultados y los objetivos que se les estableció, y brindar la retroalimentación correspondiente para que puedan saber sus errores, sus aciertos y qué sugerencias deben considerar para realizar un mejor trabajo y lograr los objetivos.

Desarrollo y sus distintas variantes desde la mirada de los jefes

Son los jefes los que se mantienen en contacto directo con los trabajadores en el día a día, mostrando su importante rol de supervisar su accionar para asegurarse que deban cumplir los objetivos. Asimismo, ellos representan un modelo a seguir para los trabajadores, pudiendo ser, según sus actos y actitudes, positivo o negativo, y un mediador para desarrollar sus capacidades y formación. Y son los primeros en detectar problemas en el accionar de los trabajadores.

Se tiene que un método adecuado para adquirir conocimientos y desarrollar competencias de los trabajadores es el “Codesarrollo”, y para desarrollar solamente las competencias se tiene a dos métodos, siendo tanto uno “las Guías de desarrollo dentro del trabajo” y las Guías de desarrollo fuera del trabajo.

Codesarrollo: Es el método que se utiliza para desarrollar las competencias de los trabajadores y ampliar sus conocimientos, partiendo desde un taller que explique los procedimientos, el seguimiento y para terminar un segundo taller para reforzar lo aprendido.

Guías dentro del trabajo: Es el documento organizacional que se emite a modo de sugerencias o normas para que los trabajadores las consideren y realicen para mediante comportamientos más eficaces puedan lograr sus objetivos. También sirve para aumentar o consolidar conocimientos.

Guías fuera del trabajo: Es el documento organizacional que se emite a modo de sugerencias o normas para que los trabajadores consideren y

realicen para desarrollar sus capacidades y competencias en otros ámbitos, no considerando el laboral.

El rol de los jefes sobre los métodos mencionados es, en el primero, identificar ofertas o llevar a cabo capacitaciones según las metas que se desea lograr.

Y sobre las Guías de trabajo, el rol de los jefes es asistir a los trabajadores a poder utilizar correctamente las herramientas disponibles.

Asimismo, el rol del jefe en el desarrollo y formación de los trabajadores es tanto importante como limitado, puesto que, si bien pueden ejercer su cargo para asistir y apoyar a los trabajadores a lograr sus metas, éstos no necesariamente siempre hacen caso y realizan sus funciones con las sugerencias brindadas.

Algunos elementos que se deben tomar en cuenta para el desarrollo de los trabajadores son tanto el Mapa y la ruta del talento, siendo los puntos y pautas a considerar para lograr los resultados esperados y los puntos de desarrollo o capacitación a los trabajadores para que adquieran las habilidades necesarias.

Cómo resolver la cuestión desde la mirada del jefe

Se sabe que, en ciertas organizaciones, se tiene a jefes de departamentos y a los jefes de estos jefes, o conocidos como el gerente o la gerencia de la organización, siendo los que tienen todo el poder de supervisar y cambiar procesos o tareas en su actividad empresarial. Asimismo, se les puede pedir sugerencias debido a su experiencia en situaciones complicadas o de no haber logrado los objetivos.

También resulta necesario que se muestren con una actitud positiva, con disposición y revisión para contratar trabajadores y orientarlos a realizar sus actividades correctamente.

Es necesario que cuenten con una formación adecuada y que sepan utilizar ciertas herramientas o metodologías para orientar a los trabajadores de manera clara y sencilla considerando ciertas pautas y procedimientos,

indicando los puntos cruciales y sugerencias, siendo algunos ejemplos los métodos mencionados anteriormente.

Cómo resolver la cuestión desde la mirada del responsable de Recursos Humanos.

Con frecuencia, y como decíamos más arriba, los profesionales de Recursos Humanos piensan que los directivos y jefes de otras áreas no están interesados en la aplicación de herramientas. Esta creencia muchas veces se basa en experiencias previas no positivas. No obstante, hay que persistir.

En primer lugar, se debe identificar las herramientas más adecuadas desde la mirada de los jefes y directivos. No porque estos “no sepan de RRHH” sino porque el foco de su actividad es otro y el rol del experto en RRHH es facilitarles la tarea.

Una vez identificadas las herramientas a utilizar, hay que procurar que cuenten con un instructivo de uso.

Por último, deberá analizarse si la/s herramienta/s en cuestión requiere/n de alguna explicación adicional, o capacitación más específica.

A todo lo anterior deberá sumarse siempre un diálogo abierto con los jefes y directivos para que ellos brinden sus aportes y sugerencias y, muy especialmente, compartan experiencias con otros jefes en situaciones análogas.

Cómo resolver la cuestión desde la mirada del número 1, CEO o dueño
Posee un rol más importante aún, de ser jefe de todos los jefes de la organización, y como “jefe de jefes” deberá también considerar sus necesidades al respecto.

Por lo tanto, deberá instar al responsable de Recursos Humanos a llevar a cabo las sugerencias aquí señaladas para el área, participando desde su rol de número 1 en la elección de las mencionadas herramientas.

B. Dimensiones

Habilidades y Destrezas:

Griffin & Moorhead (2010) mencionan que las habilidades administrativas son los elementos con los cuales los trabajadores pueden utilizar técnicas, recursos y personalidad para encaminar el esfuerzo colectivo para lograr los resultados esperados por la organización.

Algunas características de estas habilidades administrativas son las siguientes:

Son conductuales: Las habilidades administrativas no son rasgos diferenciales de la personalidad del trabajador, sino que es la identificación de acciones que se deben realizar para solucionar problemas o lograr ciertos resultados. Asimismo, al ser conductuales, se pueden observar desde la perspectiva de los demás, y se pueden realizar dependiendo de los estilos o personalidad de cada persona que lo aplica, pero siempre existen un grupo de características que muestran que se están llevando a cabo de manera eficaz.

Son controlables: Las habilidades son controlables puesto que cada persona puede controlarlas, existiendo la posibilidad de limitar, practicar o mejorarlas.

Se pueden desarrollar: Los trabajadores pueden desarrollar sus habilidades mediante capacitaciones que les dirige o bien por propia práctica y la correspondiente retroalimentación. Siendo todo parte para generar mejores competencias en los trabajadores y puedan mostrar un mejor desempeño.

Están interrelacionadas y se traslapan: Las habilidades administrativas son comportamientos que se relacionan y organizan originados como respuestas ante determinadas situaciones o para determinados objetivos. Los jefes eficaces deben propiciar que los trabajadores combinen habilidades para lograr los resultados esperados. Siendo necesario para que, mediante diferentes habilidades y por ende comportamientos y respuestas, puedan

acceder a una mayor flexibilidad en la toma de decisiones para actuar ante situaciones diferentes.

A veces son contradictorias y paradójicas: A veces las habilidades directivas no necesariamente son humanistas o que se puedan adaptar a ciertas situaciones, sino que son generadas por paradigmas antiguos que pueden ser contradictorios con lo que se necesita, generando confusiones. Además, no siempre abarcan los temas deseados, como relaciones interpersonales, ya que solo se enfocan en procedimientos para lograr un determinado resultado, sea por individualismo o cooperación.

Schermerhorn (2010) menciona que son las capacidades para transformar el conocimiento que se posee de un tema determinado en una acción que propicie un resultado esperado, es decir, son las capacidades que le permiten a las personas realizar actividades como las administrativas para lograr la orientación centrada en el logro de resultados esperados.

Toma de Decisiones

Abarca la evaluación y elección de una opción de un abanico de opciones para solucionar un determinado problema, sea existente o potencial. Hellriegel, y Slocum (2010) menciona que es el proceso donde se definen los problemas existentes, se recopilan los datos pertinentes, se generan alternativas de solución y se elige una o algunas para poder solucionar los problemas.

Stoner (2010) considera que es el proceso donde se identifican planes de acción para solucionar determinadas situaciones problemáticas.

Es por lo mencionado que la toma de decisiones es la acción de una persona de utilizar su razonamiento para idear planes de acción para solucionar determinados problemas en su vida o en otros ámbitos, teniendo que elegir de un conjunto de alternativas de acción.

Capacidad y Competencias

Abarca las capacidades de recursos disponibles con las que cuentan las organizaciones y sus habilidades para desarrollar sus actividades empresariales.

Pedroza y Sulser (2013) mencionan que las capacidades y competencias de los trabajadores pueden desarrollarse mediante capacitaciones constantes. Asimismo, mencionaron que algunas dependen del trabajador mismo, siendo las intrínsecas, abarcando su capacidad de escucha o de atención y una de las más importantes es su capacidad de análisis, para evaluar situaciones problemáticas y proponer alternativas de solución.

2.3. Definiciones conceptuales

Trabajo en equipo

Abarca la unión de un conjunto de personas de un determinado grupo o sociedad, las cuales unen sus fuerzas realizando determinadas actividades y haciendo uso de sus capacidades, habilidades y toma de decisiones junto con el uso de los recursos disponibles para lograr sus objetivos.

Compromiso organizacional

Es el involucramiento o responsabilidad y convicción del personal con la organización donde laboran, siendo importante para enfocarse en desarrollar sus actividades correctamente y lograr los resultados esperados.

Comunicación

Abarca la interacción e intercambio de mensajes, opiniones y actitudes entre las personas; siendo en el ámbito laboral entre los trabajadores, los cuales deben tener una comunicación fluida para desarrollar sus actividades con confianza.

Establecer objetivos

Es la acción de formular objetivos a lograr en un determinado periodo de tiempo, lo cual abarca también los recursos, personas, procedimientos y decisiones pertinentes que propicien el logro de los objetivos.

Desempeño laboral

Es el rendimiento del trabajador o grupo de trabajadores obtenido de la evaluación del progreso o resultados obtenidos con los resultados esperados.

Guías dentro del trabajo.

Es el documento organizacional que se emite a modo de sugerencias o normas para que los trabajadores las consideren y realicen para mediante comportamientos más eficaces puedan lograr sus objetivos. También sirve para aumentar o consolidar conocimientos.

Guías fuera del trabajo

Es el documento organizacional que se emite a modo de sugerencias o normas para que los trabajadores consideren y realicen para desarrollar sus capacidades y competencias en otros ámbitos de los trabajadores, no considerando el laboral.

Habilidades administrativas

Son las habilidades de los trabajadores enfocadas en utilizar técnicas y herramientas junto con sus aptitudes para lograr los resultados esperados.

Toma de decisiones

Abarca la evaluación y elección de una opción de un abanico de opciones para solucionar un determinado problema, sea existente o potencial.

Capacidad y competencia

Abarca las capacidades de recursos disponibles con las que cuentan las organizaciones y sus habilidades para desarrollar sus actividades empresariales.

2.4.Hipótesis de investigación**2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.
- b) Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.
- c) Existe relación significativa entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura - Huacho 2022.

2.5.Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable independiente: Trabajo en equipo	Compromiso	- Responsabilidad. - Confianza. - Integridad
	Comunicación	- Habilidad de escuchar. - Frecuentes reuniones - Relaciones personales
	Establecimiento de objetivos	- Metas personales - Metas institucionales
Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable dependiente: Desempeño laboral	Habilidades y destrezas	-Predisposición para el trabajo en equipo
	Toma de decisiones	- Argumentos propios - Comunicación
	Capacidad y competencia	- Integridad - Mejora personal - Trabajo en equipo

CAPITULO III METODOLOGÍA

2.1. Diseño metodológico

2.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue aplicada. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) se enfocaron en el mencionado tipo manifestando que al generar conocimientos con el desarrollo de la investigación se utilizan para solucionar la problemática.

2.1.2. Diseño

Contó con diseño No Experimental, correlacional-transversal y descriptivo. Sobre ello, Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que en el primer rasgo se observan y analizan los fenómenos tal y como suceden, sobre el segundo que se centra en determinar la relación entre las variables y la recopilación se da una sola vez, y sobre el tercero que se centra en describir cada variable.

2.1.3. Enfoque

Contó con enfoque cuantitativo. Sobre ello, Sampieri y Mendoza (2018) mencionaron que es el rasgo de una investigación donde se ordenan procesos secuenciales dando paso a las fases, además que se utiliza para recopilar datos numéricos para el desarrollo de la investigación.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Fue conformada por 109 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura.

2.2.2. Muestra

Se consideró la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\epsilon^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra por calcular

p y q = Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.

Z = Intervalo de confianza del 95 %

N = Total de la población

E = Error estándar de la estimación

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 109}{0.0025(109 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 85$$

Por ende, la muestra abarcó 85 trabajadores de la dirección regional de Agricultura -Huacho.

2.3. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó como técnica a la encuesta, sobre ello Buendía y otros, (1998) mencionaron que es una herramienta con la cual se puede responder los problemas o para la relación de las variables; y como instrumento al cuestionario, sobre ello Sampieri y Mendoza (2018) manifestaron que es un elemento que abarca preguntas formuladas objetivamente para recopilar datos de la población, como sus opiniones.

Validez y Confiabilidad

Validez de trabajo en equipo

Se utilizó el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin y la esfericidad de Bartlett, de los cuales se obtuvo como valor de correlación: 0,747, el cual indica que el instrumento se puede aplicar.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.747
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. 124.558
	Chi-cuadrado
	gl 85
	Sig. 0.000

Validez de desempeño laboral

Se utilizó el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin y la esfericidad de Bartlett, de los cuales se obtuvo como valor de correlación: 0,760, el cual indica que el instrumento se puede aplicar.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.760
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. 132.261
	Chi-cuadrado
	gl 85
	Sig. 0.000

Confiabilidad de Trabajo en equipo

Al utilizar el Alpha de Cronbach, se obtuvo como valor: 0.808, el cual al superar el valor de aceptación (0.80) se considera confiable de aplicar.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.808	8

Confiabilidad de desempeño laboral

Al utilizar el Alpha de Cronbach, se obtuvo como valor: 0.804, el cual al superar el valor de aceptación (0.80) se considera confiable de aplicar.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.804	12

2.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la estadística descriptiva de distribución de frecuencias.

También se utilizó la prueba Kolmogorov – Smirnov para la normalidad y el Rho de Spearman.

Se utilizó el software SPSS, con el cual se pudo elaborar las tablas y figuras de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

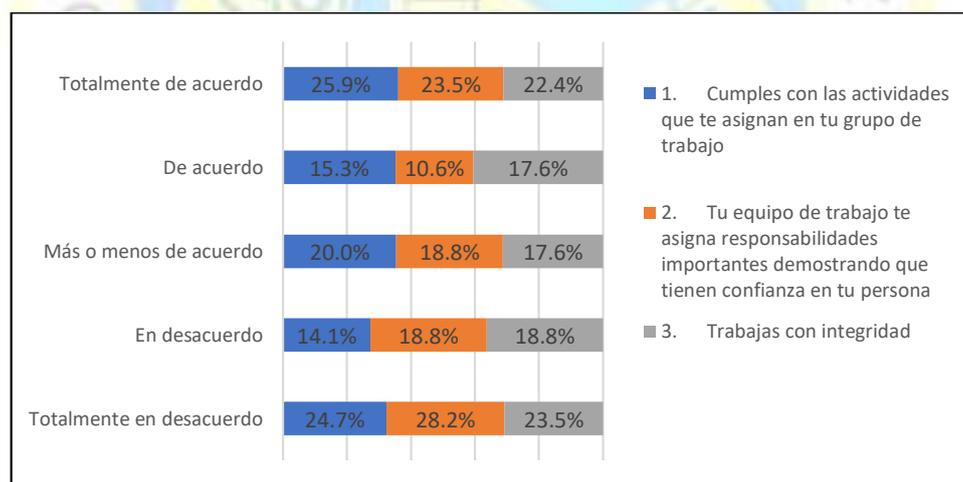
RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo del trabajo en equipo

Tabla 1. Distribución del compromiso según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Cumples con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo	21	24.7%	12	14.1%	17	20.0%	13	15.3%	22	25.9%
2. Tu equipo de trabajo te asigna responsabilidades importantes demostrando que tienen confianza en tu persona	24	28.2%	16	18.8%	16	18.8%	9	10.6%	20	23.5%
3. Trabajas con integridad	20	23.5%	16	18.8%	15	17.6%	15	17.6%	19	22.4%

Figura 1. Compromiso

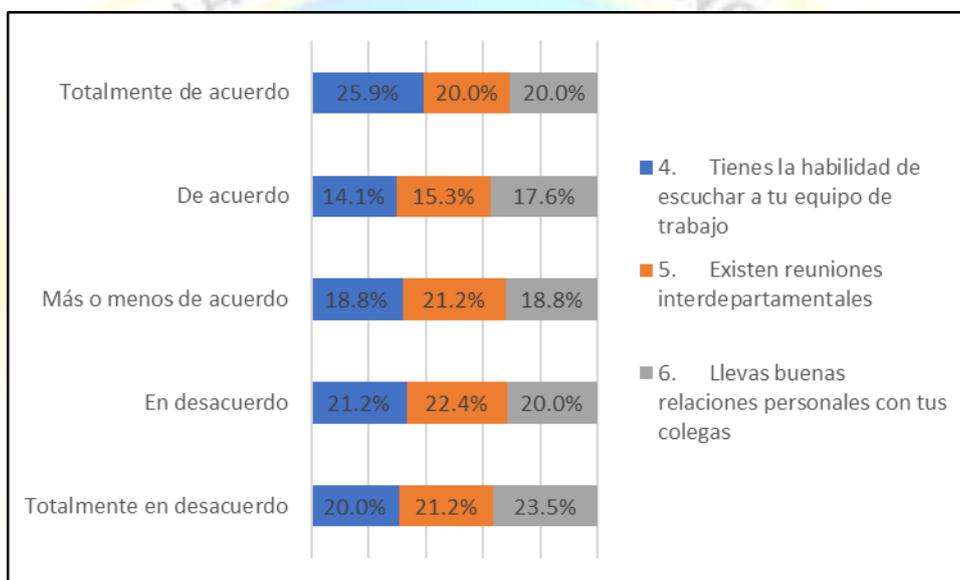


Se evidenció que, con respecto al primer indicador, el 25.9% manifestó estar TDA, el 15.3% en DA, el 20.0% en MNDA, el 14.1% en EDS y el 24.7% en TDS. En el segundo, el 23.5% manifestó estar en TDA, el 10.6% en DA, el 18.8% en MNDA, el 18.8% en EDS y 28.2% en TDS. Y en el tercero, el 22.4% manifestó estar en TDA, el 17.6% en DA, otro 17.6% en MNDA, el 18.8% en EDS y el 23.5% en TDS.

Tabla 2. Distribución de la comunicación según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Tienes la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo	17	20.0%	18	21.2%	16	18.8%	12	14.1%	22	25.9%
5. Existen reuniones interdepartamentales	18	21.2%	19	22.4%	18	21.2%	13	15.3%	17	20.0%
6. Llevas buenas relaciones personales con tus colegas	20	23.5%	17	20.0%	16	18.8%	15	17.6%	17	20.0%

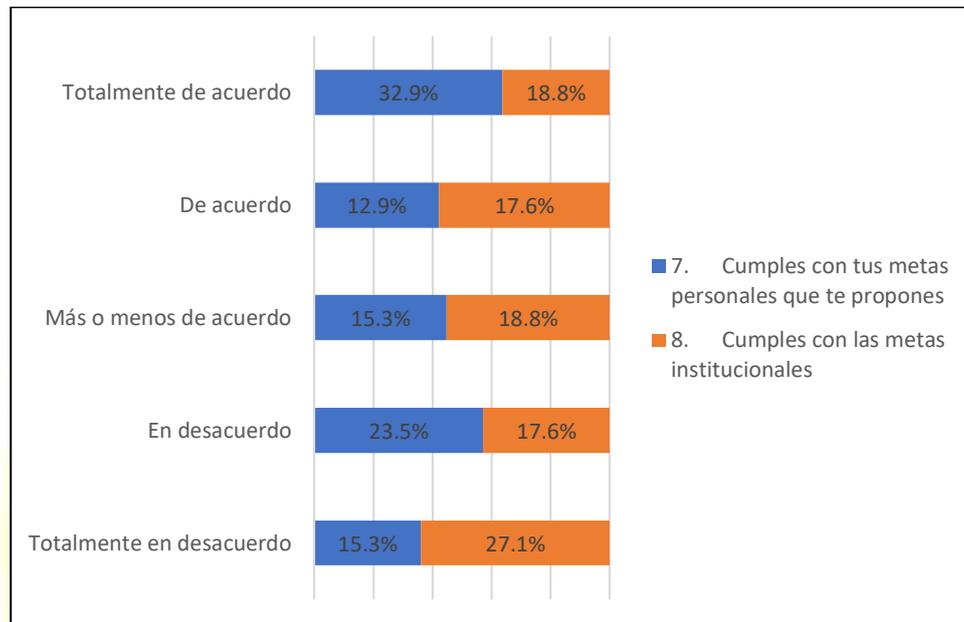
Figura 2. Comunicación



Se evidenció que, con respecto al cuarto indicador, el 25.9% manifestó estar TDA, el 14.1% en DA, el 18.8% en MNDA, el 21.2% en EDS y el 20.0% en TDS. En el quinto, el 20.0% manifestó estar en TDA, el 15.3% en DA, el 21.2% en MNDA, el 22.4% en EDS y 21.2% en TDS. Y en el sexto, el 20.0% manifestó estar en TDA, el 17.6% en DA, el 18.8% en MNDA, el 20.0% en EDS y el 23.5% en TDS.

Tabla 3. Distribución del establecimiento de los objetivos según indicadores

		TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7.	Cumples con tus metas personales que te propones	13	15.3%	20	23.5%	13	15.3%	11	12.9%	28	32.9%
8.	Cumples con las metas institucionales	23	27.1%	15	17.6%	16	18.8%	15	17.6%	16	18.8%

**Figura 3. Establecimiento de los objetivos**

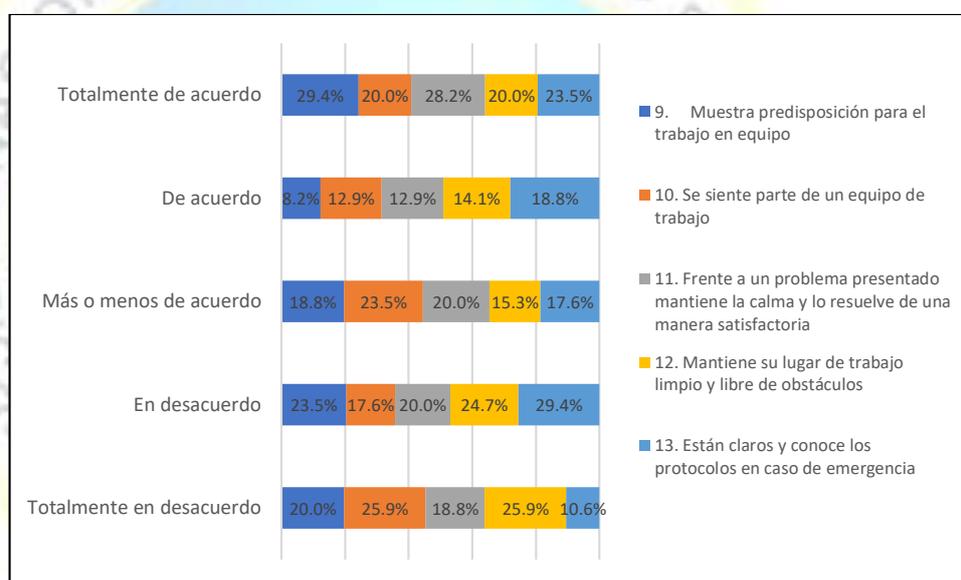
Se evidenció que, con respecto al séptimo indicador, el 32.9% manifestó estar TDA, el 12.9% en DA, el 15.3% en MNDA, el 23.5% en EDS y el 15.3% en TDS. Y en el octavo, el 18.8% manifestó estar en TDA, el 17.6% en DA, el 18.8% en MNDA, el 17.6% en EDS y el 27.1% en TDS.

4.2. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 4. Distribución de la habilidad o destreza según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Muestra predisposición para el trabajo en equipo	17	20.0%	20	23.5%	16	18.8%	7	8.2%	25	29.4%
10. Se siente parte de un equipo de trabajo	22	25.9%	15	17.6%	20	23.5%	11	12.9%	17	20.0%
11. Frente a un problema presentado mantiene la calma y lo resuelve de una manera satisfactoria	16	18.8%	17	20.0%	17	20.0%	11	12.9%	24	28.2%
12. Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos	22	25.9%	21	24.7%	13	15.3%	12	14.1%	17	20.0%
13. Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia	9	10.6%	25	29.4%	15	17.6%	16	18.8%	20	23.5%

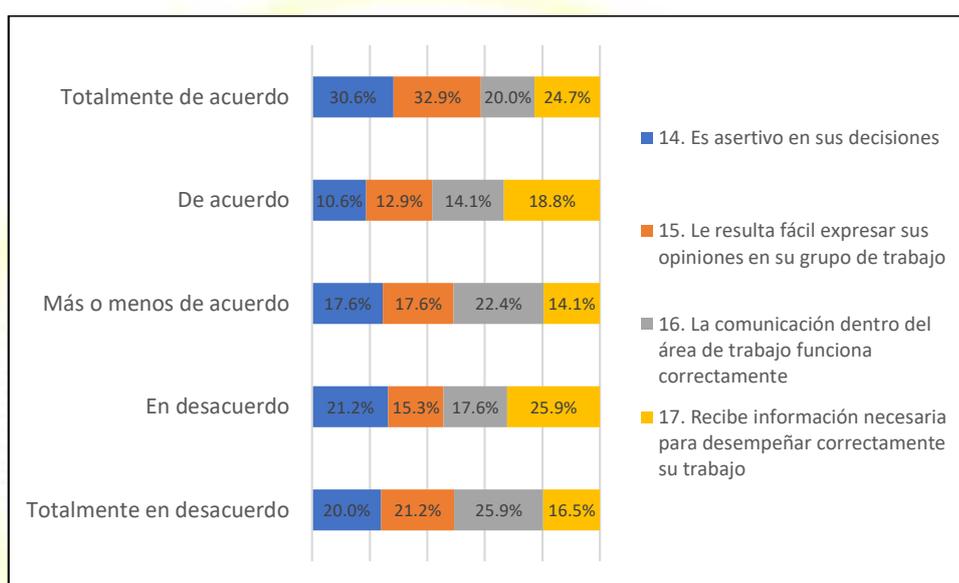
Figura 4. Habilidad o destreza



Se evidenció que, con respecto al noveno indicador, el 29.4% manifestó estar en TDA, el 8.2% en DA, el 18.8% en MNDA, el 23.5% en EDS y el 20.0% en TDS. En el décimo, el 20.0% manifestó estar en TDA, el 12.9% en DA, el 23.5% en MNDA, el 17.6% en EDS y 25.9% en TDS. En el onceavo, el 28.2% manifestó estar TDA, el 12.9% en DA, el 20.0% en MNDA, el 20.0% en EDS y el 18.8% en TDS. En el doceavo, el 20.0% manifestó estar en TDA, el 14.1% en DA, el 15.3% en MNDA, el 24.7% en EDS y el 25.9% en TDS. Y en el treceavo, el 23.5% manifestó estar en TDA, el 18.8% en DA, el 17.6% en MNDA, el 29.4% en EDS y 10.6% en TDS.

Tabla 5. Distribución de la toma de decisiones según indicadores

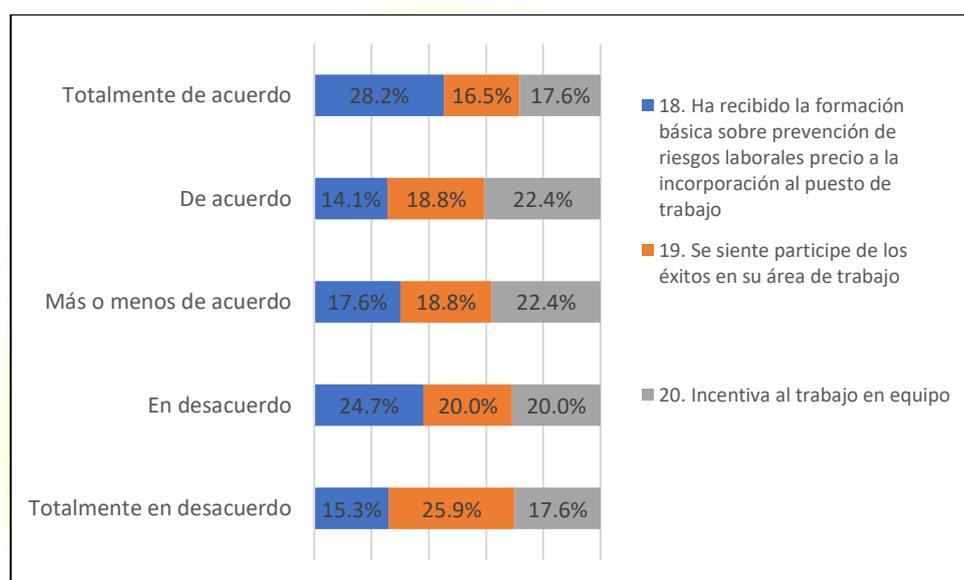
	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. Es asertivo en sus decisiones	17	20.0%	18	21.2%	15	17.6%	9	10.6%	26	30.6%
15. Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo	18	21.2%	13	15.3%	15	17.6%	11	12.9%	28	32.9%
16. La comunicación dentro del área de trabajo funciona correctamente	22	25.9%	15	17.6%	19	22.4%	12	14.1%	17	20.0%
17. Recibe información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo	14	16.5%	22	25.9%	12	14.1%	16	18.8%	21	24.7%

Figura 5. Toma de decisiones

Se evidenció que, con respecto al catorceavo indicador, el 30.6% manifestó estar TDA, el 10.6% en DA, el 17.6% en MNDA, el 21.2% en EDS y el 20.0% en TDS. En el quinceavo, el 32.9% manifestó estar en TDA, el 12.9% en DA, el 17.6% en MNDA, el 15.3% en EDS y 21.2% en TDS. En el dieciseisavo, el 20.0% manifestó estar en TDA, el 14.1% en DA, el 22.4% en MNDA, el 17.6% en EDS y 25.9% en TDS. Y en el diecisieteavo, el 24.7% manifestó estar en TDA, el 18.8% en DA, el 14.1% en MNDA, el 25.9% en EDS y el 16.5% en TDS.

Tabla 6. Distribución de la capacidad y competencias según indicadores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. Ha recibido la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo	13	15.3%	21	24.7%	15	17.6%	12	14.1%	24	28.2%
19. Se siente participe de los éxitos en su área de trabajo	22	25.9%	17	20.0%	16	18.8%	16	18.8%	14	16.5%
20. Incentiva al trabajo en equipo	15	17.6%	17	20.0%	19	22.4%	19	22.4%	15	17.6%

Figura 6. Capacidad y competencias

Se evidenció que, con respecto al dieciochoavo indicador, el 28.2% manifestó estar TDA, el 14.1% en DA, el 17.6% en MNDA, el 24.7% en EDS y el 15.3% en TDS. En el diecinueveavo, el 16.5% manifestó estar en TDA, el 18.8% en DA, el 18.8% en MNDA, el 20.0% en EDS y 25.9% en TDS. Y en el veinteavo, el 17.6 manifestó estar en TDA, el 22.4% en DA, otro 22.4% en MNDA, el 20.0% en EDS y el 17.6% en TDS.

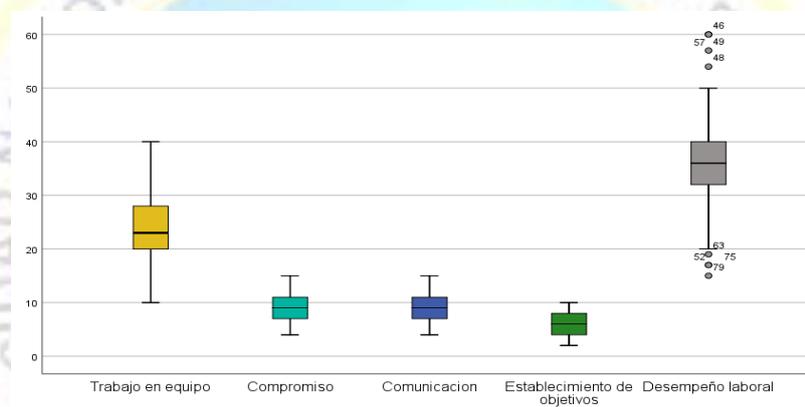
4.3. Prueba de normalidad

Tabla 7. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	0.097	85	0.047
Compromiso	0.113	85	0.010
Comunicación	0.103	85	0.028
Establecimiento de objetivos	0.104	85	0.024
Desempeño laboral	0.111	85	0.011

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 7. Comportamiento de normalidad



Se muestra que la significancia es en todos los casos menor a lo establecido, es decir, $p < 0,05$; lo cual implica que los datos no presentan una distribución normal, por lo tanto, se debe de realizar en la comprobación de hipótesis el uso de la estadística no paramétrica, y en este caso mediante la Prueba de Rho de Spearman.

4.4. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022

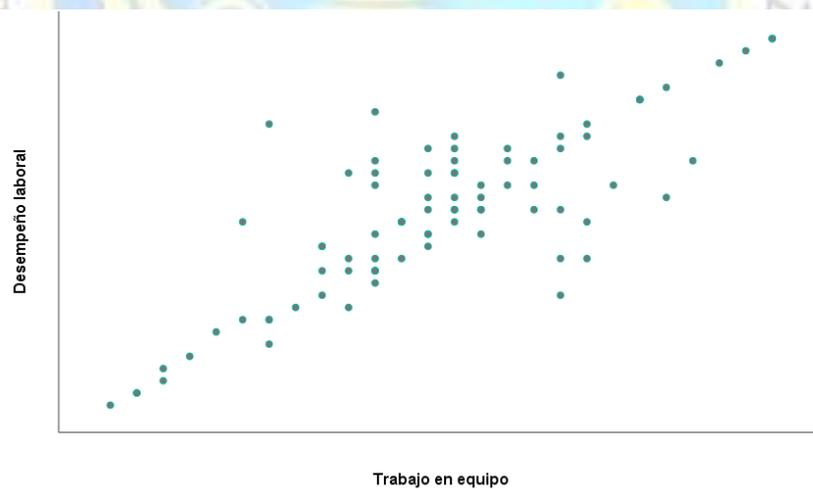
Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022

Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y desempeño laboral

			Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1.000	,737**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,737**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

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

Figura 8. Dispersión de puntos del trabajo en equipo y desempeño laboral



De lo observado se sustenta que existe una correlación de 0.737, indicando ser positiva alta, teniendo el valor: $p = 0.00 < 0,05$, representando que las variables se relacionan de manera significativa.

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022

Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman entre el compromiso y desempeño laboral

		Compromiso	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso	1.000	,575**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	85	85
Desempeño laboral	Compromiso	,575**	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	85	85

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

Figura 9. Dispersión de puntos del compromiso y desempeño laboral



De lo observado se sustenta que existe una correlación de 0.575, indicando ser positiva moderada, teniendo el valor: $p = 0.00 < 0,05$, representando que la dimensión y la segunda variable se relacionan de manera significativa.

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022

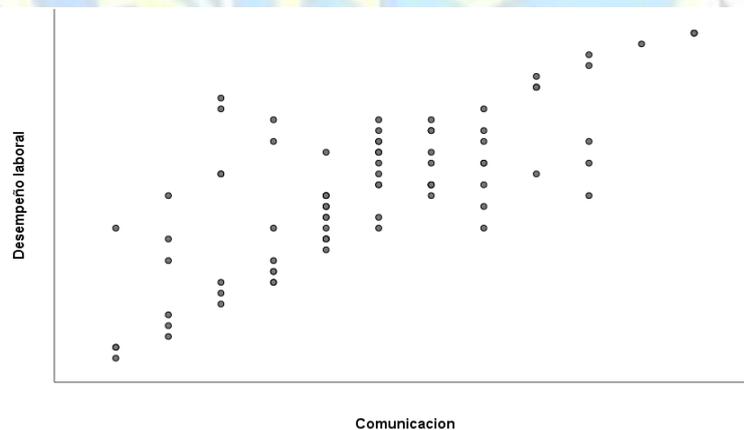
Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022

Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman entre la comunicación y desempeño laboral

		Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	1.000	,703**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	85	85
Desempeño laboral	Comunicación	,703**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	85	85

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

Figura 10. Dispersión de puntos de la comunicación y desempeño laboral



De lo observado se sustenta que existe una correlación de 0.703, indicando ser positiva alta, teniendo el valor: $p = 0.00 < 0.05$, representando que la dimensión y la segunda variable se relacionan de manera significativa.

Hipótesis Específica 3

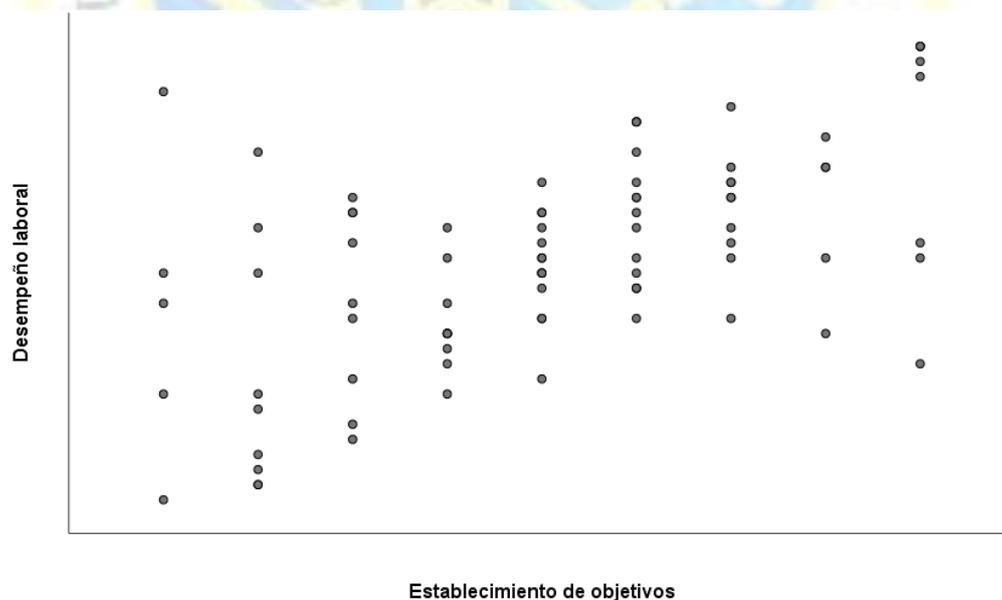
Ha: Existe relación significativa entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura -Huacho 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura -Huacho 2022.

Tabla 11. Prueba de Rho de Spearman entre el establecimiento de objetivos y desempeño laboral

			Establecimiento de objetivos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Establecimiento de objetivos	Coefficiente de correlación	1.000	,552**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,552**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

Figura 11. Dispersión de puntos del establecimiento de objetivos y desempeño laboral



De lo observado se sustenta que existe una correlación de 0.552, indicando ser positiva moderada, teniendo el valor: $p = 0.00 < 0,05$, representando que la dimensión y la segunda variable se relacionan de manera significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Considerando los resultados obtenidos, sobre la hipótesis general, se demuestra similitud con lo obtenido por Gil (2018), quien en su tesis: “Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial” concluyó que los recursos humanos son el elemento crucial para que una organización logre el éxito esperado, ya que son los trabajadores los que realizan los principales procesos, por ello resulta necesario que se lleven a cabo capacitaciones para reforzar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, para que así puedan unir fuerzas y tener la convicción enfocadas en el logro de los resultados esperados.

Sobre la hipótesis específica 1, guarda similitud con lo obtenido por Ríos (2017), donde en su tesis: “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la alianza”, en el año 2015”, concluyó que su población consideró en un nivel adecuado la primera variable, sobresaliendo la dimensión “Nivel de participación”, y consideró en un nivel adecuado a la segunda variable, sobresaliendo la dimensión “Satisfacción del usuario”, enfatizando que la primera variable influye sobre la segunda, teniendo como valor de correlación: 0.405. También con la hipótesis específica 2, la cual guarda similitud con lo obtenido por Giraldo, Monroy y Santamaria (2019), donde en su investigación: “Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral”, concluyeron que las empresas que se dedican a producir tecnología y agencias de publicidad deben realizar capacitaciones centradas en mejorar específicamente las habilidades de relaciones interpersonales, de propósito en común y de jerarquía, para que puedan lograr los objetivos establecidos y se pueda propiciar un ambiente más activo.

Finalmente, la hipótesis específica 3 guarda similitud con lo obtenido por Tandypan (2020), donde en su investigación “Trabajo en equipo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos – Áncash – 2015” concluyó que las dimensiones de su primera variable presentaron relación positiva con la segunda variable, y que ambas variables presentaron también una relación positiva, teniendo como valor de correlación: 0.405.

5.2. Conclusiones

En cuanto a la hipótesis general se sustenta que existe una correlación de Spearman de 0.737, lo que implica que se encuentra en un grado positivo alto y con un nivel de significancia $p = 0.00$ menor al establecido $p < 0,05$, por lo que se establece existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.

En lo referente a la hipótesis específica 1 se sustenta que existe una correlación de Spearman de 0.575, lo que implica que se encuentra en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia $p = 0.00$ menor al establecido $p < 0,05$, por lo que se establece existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.

Según la hipótesis específica 2 se sustenta que existe una correlación de Spearman de 0.703, lo que implica que se encuentra en un grado positivo alto y con un nivel de significancia $p = 0.00$ menor al establecido $p < 0,05$, por lo que se establece existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.

Con respecto a la hipótesis específica 3 se sustenta que existe una correlación de Spearman de 0.552, lo que implica que se encuentra en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia $p = 0.00$ menor al establecido $p < 0,05$, por lo que se establece existe relación significativa entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.

5.3. Recomendaciones

Se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura realizar capacitaciones para mejorar la colaboración entre los trabajadores, ya que con ello podrán lograr y mantener una mejor interacción y confianza para elaborar soluciones ante determinadas situaciones problemáticas, además que podrán centrar sus fuerzas para lograr los objetivos.

Se recomienda brindar recompensas a los trabajadores cuando realizan sus actividades correctamente o cuando han logrado los resultados esperados, para que reconozcan que son considerados con ellos y ello les genere motivación para seguir

desempeñándose sobresalientemente. Asimismo, resulta pertinente capacitarlos periódicamente para mejorar sus capacidades.

Se recomienda llevar a cabo programas para fomentar las relaciones interpersonales entre los trabajadores, para propiciar su interacción y una mejor comunicación entre los trabajadores con los jefes.

Se recomienda realizar una adecuada gestión para enfocarse en revisar el correcto funcionamiento de las áreas de la municipalidad y se pueda supervisar el progreso de los resultados esperados. Siendo también pertinente que se lleven a cabo capacitaciones para promover el uso de nuevas estrategias para que los trabajadores puedan realizar de mejor manera sus actividades.



CAPÍTULO VI

REFERENCIAS

6.1. Fuentes bibliográficas

- Bernal & Sierra (2013) Proceso Administrativo (2° Ed.). Colombia: Pearson
- Cantú, H. (2011). Desarrollo de una cultura de calidad (4° Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cuesta A, y Valencia, M. (2014). Indicadores de Gestión Humana y del conocimiento en la Empresa. Colombia: Ecoe Ediciones Ltda.
- Chiavenato I. (2011). Administración de recursos humanos. (9ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento Organizacional (3° Ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Dessler G. y Varela R. (2011). Administración de Recursos Humanos. (5ta ed.). México: Pearson Educación. Educational Inc.
- Fernández, M. y Manzanares, M. (2015). Operaciones auxiliares de almacenaje MF1325_1. España: Ediciones Nobel S.A
- González (2015) en la tesis de título “Trabajo en equipo y satisfacción laboral”, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). Comportamiento Organizacional (9na,edic). México: Cengage Learning.
- Guízar, R. (2013) Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones, (4ta.Ed.) México: Mc.Graw Hill.
- Hellriegel, y Slocum (2010) Administración Un enfoque basado en competencias (11ava Edic) México: Cengage Learning
- Koontz, H. Wehrich, H. & Cannice, M. (2012). Administración, una perspectiva global y empresarial. (14° Ed.). México: Mc Graw Hill.
- León, S. y Díaz, P. (2013). Técnicas de comunicación y de coordinación de equipos. (1ra ed.) Madrid: España. Graficas rogar.
- López A. (2006). El currículo en la Educación Superior: Un enfoque postmoderno basado en competencias. México: Publicaciones Cruz S.A
- Louffat E. (2012) Administración del Potencial Humano (2da.ed) México: Cengage Learning
- Martínez. (2013) La Gestión empresarial (1ª. Ed.) España: Díaz de Santos

- Palomo, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (8va ed.). Madrid: Esic Editorial.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. (10ª ed.). México: Pearson educación
- Sampieri R, Mendoza c, (2018). Metodología de la Investigación (1ra ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana
- Schermerhorn, J. (2010). Administración. (2º Ed.). México: Limusa Wiley.

6.2. Fuentes electrónicas

- Aguilar H. (2016), realizó la tesis titulada “Trabajo en equipo y clima organizacional (estudio realizado en colaboradores del hotel del campo de Quetzaltenango”, la cual fue aprobada por Universidad Rafael Landívar, recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Gil D. (2018), realizó la tesis titulada “Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial”, la cual fue aprobada por Universidad Cooperativa de Colombia. recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf
- Giraldo P., Monroy F. & Santamaria L. (2019), realizó la tesis titulada “Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral”, la cual fue aprobada por Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Lucero S. (2017), realizó la tesis titulada “Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017”, la cual fue aprobada por Universidad Cesar Vallejo recuperado de: <https://docplayer.es/108525230-Trabajo-en-equipo-en-la-satisfaccion-laboral-de-los-trabajadores-del-proyecto-cpv-del-instituto-nacional-de-estadistica-e-informatica-2017.html>

Rios R. (2017), realizó la tesis titulada “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la alianza”, en el año 2015”, la cual fue aprobada por Universidad Privada de Tacna, recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/317>

Tandaypan J. (2020), realizó la tesis titulada “Trabajo en equipo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos – Áncash - 2015”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” recuperado de:
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4352/T033_45111396_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y





ANEXOS

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal ¿Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022?</p> <p>Problemas Específicos ¿Existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022? ¿Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022? ¿Existe relación entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación existente entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022 Determinar la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022 Determinar la relación existente entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos Existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022. Existe relación significativa entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de Agricultura – Huacho 2022.</p>	<p>Variable Independiente: Trabajo en equipo Dimensiones: Compromiso Comunicación Establecimiento de objetivos</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño laboral Dimensiones: Habilidades y destrezas Toma de decisiones Capacidad y competencia</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo.</p> <p>DISEÑO: No experimental.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p> <p>POBLACIÓN: Conformada por 109 trabajadores</p> <p>MUESTRA: Consta de 85 trabajadores</p> <p>PRUEBA DE NORMALIDAD: Kolmogorov – Smirnov.</p>

ANEXO N°02

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la. cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

TRABAJO EN EQUIPO					
COMPROMISO					
1. Cumples con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo					
2. Tu equipo de trabajo te asigna responsabilidades importantes demostrando que tienen confianza en tu persona					
3. Trabajas con integridad					
DI COMUNICACIÓN					
4. Tienes la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo					
5. Existen reuniones interdepartamentales					
6. Llevas buenas relaciones personales con tus colegas					
DI ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS					
7. Cumples con tus metas personales que te propones					
8. Cumples con las metas institucionales					
DESEMPEÑO LABORAL					
DI HABILIDAD O DESTREZA					
9. Muestra predisposición para el trabajo en equipo					
10. Se siente parte de un equipo de trabajo					
11. Frente a un problema presentado mantiene la calma y lo resuelve de una manera satisfactoria					
12. Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos					
13. Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia					
TOMA DE DECISIONES					
14. Es asertivo en sus decisiones					
15. Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo					
16. La comunicación dentro del área de trabajo funciona correctamente					
17. Recibe información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
DI CAPACIDAD Y COMPETENCIAS					
18. Ha recibido la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo					
19. Se siente participe de los éxitos en su área de trabajo					
20. Incentiva al trabajo en equipo					

ANEXO 3. DATOS GENERALES

Tabla

Características generales de la muestra

		f	%
Genero	Masculino	45	52.9%
	Femenino	40	47.1%
Edad	Entre 18 años a 24 años	21	24.7%
	Entre 25 años a 31 años	18	21.2%
	Entre 32 años a 45 años	30	35.3%
	Más de 45 años	16	18.8%

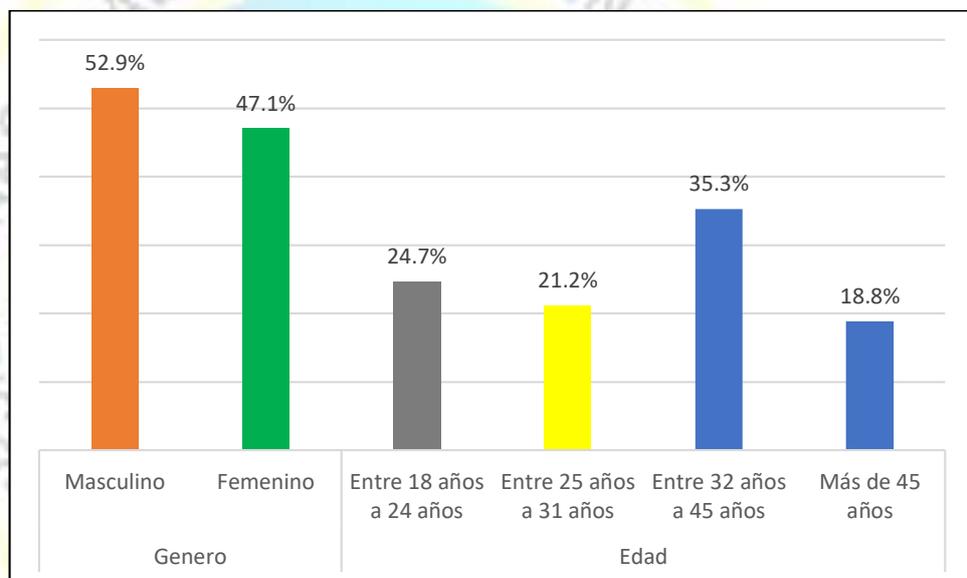


Figura. Característica de la muestra

De la tabla se observa que el 52.9% son de género masculino y el 47.1% son del género femenino. En cuanto a la edad el 24.7% tiene entre 18 a 25 años, el 21.2% presenta una edad entre 25 a 31 años, en el caso del 35.2% menciono tener entre 32 a 45 años y el 18.8% tiene más de 45 años.

ANEXO 4 BASE DE DATOS

Genero	Edad	TRABAJO EN EQUIPO	COMPROMISO	p1	p2	p3	COMUNICACIÓN	p4	p5	p6	ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	p7	p8
1	3	17	8	2	1	5	6	2	3	1	3	2	1
2	4	28	12	3	5	4	8	2	5	1	8	4	4
2	3	22	11	5	4	2	5	2	2	1	6	5	1
1	1	23	6	3	2	1	9	4	4	1	8	5	3
2	3	32	10	3	2	5	12	2	5	5	10	5	5
2	1	28	11	1	5	5	7	3	3	1	10	5	5
2	3	27	7	4	2	1	10	1	4	5	10	5	5
2	4	25	11	5	5	1	6	1	4	1	8	3	5
2	3	24	11	4	3	4	9	3	4	2	4	3	1
2	3	21	7	1	4	2	8	3	2	3	6	4	2
2	4	28	10	4	3	3	9	5	2	2	9	5	4
1	1	19	9	1	5	3	5	1	2	2	5	4	1
1	4	19	9	1	5	3	8	2	3	3	2	1	1
1	3	24	10	5	3	2	10	4	4	2	4	2	2
2	1	20	7	1	5	1	8	2	5	1	5	3	2
2	1	23	7	2	3	2	9	5	1	3	7	2	5
1	2	21	6	1	1	4	6	2	3	1	9	5	4
1	2	20	5	1	3	1	9	1	5	3	6	3	3
1	3	17	7	4	2	1	6	3	2	1	4	2	2
1	3	25	10	5	2	3	8	2	2	4	7	4	3
1	3	19	7	5	1	1	8	1	5	2	4	3	1
2	2	23	13	3	5	5	6	2	3	1	4	2	2
1	4	24	9	5	3	1	7	4	1	2	8	5	3
2	2	35	15	5	5	5	13	5	5	3	7	4	3
1	2	24	11	4	2	5	9	3	4	2	4	2	2
2	3	29	11	3	4	4	11	3	4	4	7	4	3
2	3	29	12	2	5	5	10	5	4	1	7	3	4
1	2	21	6	1	1	4	7	3	2	2	8	5	3
1	2	25	9	4	3	2	10	4	2	4	6	1	5
1	3	26	7	1	5	1	11	3	4	4	8	5	3
1	1	24	9	4	1	4	13	5	3	5	2	1	1
2	4	24	7	3	2	2	10	2	3	5	7	3	4

2	2	25	7	4	2	1	10	4	1	5	8	4	4
2	1	30	12	5	4	3	11	5	3	3	7	2	5
1	3	23	6	1	1	4	11	4	3	4	6	2	4
2	4	24	6	2	2	2	11	4	2	5	7	5	2
1	1	16	5	1	1	3	8	2	3	3	3	2	1
2	4	29	10	2	4	4	10	3	5	2	9	5	4
2	1	21	11	3	5	3	4	1	2	1	6	2	4
1	1	27	8	1	5	2	13	4	5	4	6	5	1
1	2	27	9	3	1	5	11	5	2	4	7	2	5
1	4	19	5	3	1	1	5	1	1	3	9	5	4
1	4	21	6	3	1	2	8	1	5	2	7	3	4
2	2	28	8	4	3	1	11	5	2	4	9	4	5
2	1	21	8	1	4	3	8	1	4	3	5	1	4
1	3	40	15	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5
2	1	14	5	2	2	1	5	2	2	1	4	2	2
1	2	36	13	5	5	3	13	5	5	3	10	5	5
1	3	38	14	5	5	4	14	5	5	4	10	5	5
1	2	24	9	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3
2	3	16	7	1	1	5	7	1	1	5	2	1	1
2	3	11	4	2	1	1	4	2	1	1	3	2	1
2	3	20	7	5	1	1	7	5	1	1	6	5	1
1	2	40	15	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5
2	1	15	6	2	1	3	6	2	1	3	3	2	1
1	4	28	10	3	5	2	10	3	5	2	8	3	5
2	3	40	15	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5
1	4	25	10	3	2	5	10	3	2	5	5	3	2
1	3	31	12	5	2	5	12	5	2	5	7	5	2
2	2	18	7	3	1	3	7	3	1	3	4	3	1
1	3	23	8	3	4	1	8	3	4	1	7	3	4
1	3	23	9	1	4	4	9	1	4	4	5	1	4
1	2	13	5	1	2	2	5	1	2	2	3	1	2
1	1	22	8	5	1	2	8	5	1	2	6	5	1
2	4	26	9	5	3	1	9	5	3	1	8	5	3
2	3	13	5	2	1	2	5	2	1	2	3	2	1
1	1	21	8	2	3	3	8	2	3	3	5	2	3
1	2	23	9	4	1	4	9	4	1	4	5	4	1

1	3	17	6	1	4	1	6	1	4	1	5	1	4
2	1	29	11	4	3	4	11	4	3	4	7	4	3
1	4	26	10	5	1	4	10	5	1	4	6	5	1
2	2	31	12	5	2	5	12	5	2	5	7	5	2
1	4	22	8	5	1	2	8	5	1	2	6	5	1
2	3	22	9	1	3	5	9	1	3	5	4	1	3
1	2	11	4	2	1	1	4	2	1	1	3	2	1
1	1	32	12	5	3	4	12	5	3	4	8	5	3
1	1	21	8	2	3	3	8	2	3	3	5	2	3
1	3	24	9	4	2	3	9	4	2	3	6	4	2
2	3	10	4	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1
2	1	20	7	1	5	1	7	1	5	1	6	1	5
1	4	31	12	5	2	5	12	5	2	5	7	5	2
2	3	21	9	4	3	2	9	4	3	2	3	1	2
2	1	17	7	1	1	5	7	1	1	5	3	2	1
2	1	28	13	3	5	5	13	3	5	5	2	1	1
1	3	21	8	3	1	4	8	3	1	4	5	2	3

DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDAD O DESTREZA	TOMA DE DECISIONES					DI CAPACIDAD Y COMPETENCIAS								
		p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20		
44	18	2	5	2	4	5	16	4	3	4	5	10	4	1	5
32	16	1	3	5	2	5	11	1	3	3	4	5	2	2	1
35	16	5	5	1	2	3	9	2	1	2	4	10	2	5	3
41	19	4	4	2	5	4	12	2	5	1	4	10	2	4	4
37	15	3	2	1	5	4	14	3	1	5	5	8	3	2	3
29	13	3	1	3	4	2	7	1	1	1	4	9	2	2	5
36	15	1	3	4	5	2	14	2	4	5	3	7	1	3	3
37	17	2	5	5	3	2	11	4	3	2	2	9	3	4	2
40	14	5	1	4	2	2	16	4	5	2	5	10	5	1	4
39	17	1	4	4	5	3	15	4	5	5	1	7	4	2	1
42	18	5	3	4	1	5	13	5	5	1	2	11	5	4	2
29	12	1	2	2	5	2	10	2	4	2	2	7	4	1	2
33	16	3	5	2	2	4	11	2	5	2	2	6	1	1	4
39	17	3	5	5	1	3	16	5	5	4	2	6	2	2	2
31	15	3	3	5	2	2	8	3	3	1	1	8	3	2	3

39	17	5	5	3	2	2	13	5	1	5	2	9	2	5	2
46	20	5	5	2	5	3	14	1	5	3	5	12	5	4	3
39	18	2	4	5	5	2	11	5	1	4	1	10	3	3	4
22	9	1	4	1	1	2	8	1	3	3	1	5	2	2	1
34	14	2	5	2	3	2	12	2	5	4	1	8	4	3	1
33	13	2	2	4	2	3	12	3	5	2	2	8	3	1	4
37	12	1	3	2	4	2	17	5	4	3	5	8	2	2	4
42	15	5	3	3	2	2	15	2	5	5	3	12	5	3	4
40	13	5	3	2	1	2	16	2	5	4	5	11	4	3	4
39	16	5	5	1	4	1	17	5	3	4	5	6	2	2	2
32	12	2	1	1	3	5	10	2	1	5	2	10	4	3	3
35	14	5	1	1	2	5	13	3	2	4	4	8	3	4	1
40	15	2	4	3	1	5	13	3	5	3	2	12	5	3	4
36	12	1	1	3	2	5	15	5	3	3	4	9	1	5	3
38	19	5	2	5	3	4	10	1	3	1	5	9	5	3	1
35	15	4	2	5	2	2	15	5	4	3	3	5	1	1	3
36	14	2	1	4	5	2	13	3	5	3	2	9	3	4	2
36	17	3	2	5	3	4	9	2	2	1	4	10	4	4	2
38	15	3	3	3	2	4	12	3	4	3	2	11	2	5	4
34	16	5	1	1	4	5	11	5	2	2	2	7	2	4	1
41	16	2	3	3	4	4	13	5	2	3	3	12	5	2	5
35	16	3	2	3	4	4	14	5	2	5	2	5	2	1	2
42	13	1	1	4	5	2	15	5	4	4	2	14	5	4	5
32	12	2	4	2	1	3	10	3	1	2	4	10	2	4	4
38	12	3	2	3	2	2	16	4	2	5	5	10	5	1	4
40	14	2	3	5	2	2	17	2	5	5	5	9	2	5	2
31	15	4	3	3	1	4	4	1	1	1	1	12	5	4	3
34	15	2	4	5	1	3	9	1	1	3	4	10	3	4	3
36	16	2	3	2	4	5	8	1	4	1	2	12	4	5	3
30	13	1	4	1	4	3	9	1	1	4	3	8	1	4	3
60	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5
21	9	2	2	2	2	1	7	2	2	2	1	5	2	2	1
54	23	5	5	5	5	3	18	5	5	5	3	13	5	5	3
57	24	5	5	5	5	4	19	5	5	5	4	14	5	5	4
36	15	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3
24	9	1	1	1	1	5	8	1	1	1	5	7	1	1	5

17	7	2	1	2	1	1	6	2	2	1	1	4	2	1	1
32	13	5	1	5	1	1	12	5	5	1	1	7	5	1	1
60	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5
23	9	2	1	2	1	3	8	2	2	1	3	6	2	1	3
41	18	3	5	3	5	2	13	3	3	5	2	10	3	5	2
60	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	15	5	5	5
38	15	3	2	3	2	5	13	3	3	2	5	10	3	2	5
48	19	5	2	5	2	5	17	5	5	2	5	12	5	2	5
28	11	3	1	3	1	3	10	3	3	1	3	7	3	1	3
34	15	3	4	3	4	1	11	3	3	4	1	8	3	4	1
33	14	1	4	1	4	4	10	1	1	4	4	9	1	4	4
19	8	1	2	1	2	2	6	1	1	2	2	5	1	2	2
35	14	5	1	5	1	2	13	5	5	1	2	8	5	1	2
40	17	5	3	5	3	1	14	5	5	3	1	9	5	3	1
20	8	2	1	2	1	2	7	2	2	1	2	5	2	1	2
31	13	2	3	2	3	3	10	2	2	3	3	8	2	3	3
36	14	4	1	4	1	4	13	4	4	1	4	9	4	1	4
24	11	1	4	1	4	1	7	1	1	4	1	6	1	4	1
44	18	4	3	4	3	4	15	4	4	3	4	11	4	3	4
41	16	5	1	5	1	4	15	5	5	1	4	10	5	1	4
48	19	5	2	5	2	5	17	5	5	2	5	12	5	2	5
35	14	5	1	5	1	2	13	5	5	1	2	8	5	1	2
32	13	1	3	1	3	5	10	1	1	3	5	9	1	3	5
17	7	2	1	2	1	1	6	2	2	1	1	4	2	1	1
49	20	5	3	5	3	4	17	5	5	3	4	12	5	3	4
31	13	2	3	2	3	3	10	2	2	3	3	8	2	3	3
37	15	4	2	4	2	3	13	4	4	2	3	9	4	2	3
15	6	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	4	1	1	2
28	13	1	5	1	5	1	8	1	1	5	1	7	1	5	1
48	19	5	2	5	2	5	17	5	5	2	5	12	5	2	5
38	16	4	3	4	3	2	13	4	4	3	2	9	4	3	2
24	9	1	1	1	1	5	8	1	1	1	5	7	1	1	5
50	21	3	5	3	5	5	16	3	3	5	5	13	3	5	5
31	12	3	1	3	1	4	11	3	3	1	4	8	3	1	4

