



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa
S.A.C, Paramonga, 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Sumiko Fiorella Toledo Felix

Asesor

M(o). Jorge Alberto Alarcón Alva

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACION

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Bach. Sumiko Fiorella Toledo Félix	70842371	15/12/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o). Jorge Alberto Alarcón Alva	15728889	0000-0002-0115-0380
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o). Manuel Jesús Bazalar Bazalar	15592170	0000-0002-9759-4137
M(o). Manuel Vicente Bustamante Cerna	15727369	0000-0003-2848-9517
Dra. Juliet Karin Espinoza Pajuelo	15763062	0000-0002-3652-8697

TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE INVERSIONES RIO SANTA S.A.C, PARAMONGA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

10%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

**TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE INVERSIONES RIO SANTA S.A.C, PARAMONGA,
2023.**

Bach. Sumiko Fiorella Toledo Felix

TESIS PREGRADO

ASESOR: M(o). Jorge Alberto Alarcón Alva

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Huacho, Perú

2023

DEDICATORIA

A Dios, mi mamá Linda, mi papá Oswaldo, mi hermano Stefano y mi novio Junior gracias por ser parte de mi vida y por no dejarme nunca sola, enseñarme a no rendirme y que trabajando duro todo se puede.

Sumiko Toledo Felix

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer principalmente a Dios, por ser mi guía e iluminar mi camino para poder tomar las mejores decisiones para mi futuro profesional.

A mi familia por ser mi fortaleza y motivación para poder seguir estudiando y logrando cada uno de mis metas.

A mis compañeras de trabajo por toda la paciencia y apoyo en la realización de mi proyecto.

Sumiko Toledo Felix

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS	IV
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	IX

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	28
2.4. Hipótesis de investigación	30

2.4.1. Hipótesis General	30
2.4.2. Hipótesis Específicas	31
2.5. Operacionalización de las variables	32

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	34
3.2. Población y muestra	34
3.2.1. Población	34
3.2.2. Muestra	34
3.3. Técnicas de recolección de datos	35
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	35

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	36
4.2. Contratación de hipótesis	50

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	56
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	61
6.2. Recomendaciones	64

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	67
7.2. Fuentes electrónicas	67

ANEXOS	72
---------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de frecuencia de la complementariedad y sus indicadores	36
Tabla 2.	Distribución de frecuencia de la confianza y sus indicadores	37
Tabla 3.	Distribución de frecuencia de la coordinación y sus indicadores	38
Tabla 4.	Distribución de frecuencia de la comunicación y sus indicadores	39
Tabla 5.	Distribución de frecuencia del compromiso y sus indicadores	40
Tabla 6.	Distribución de frecuencia del trabajo en equipo	41
Tabla 7.	Distribución de frecuencia de la satisfacción con las condiciones de trabajo y sus indicadores	42
Tabla 8.	Distribución de frecuencia de la satisfacción con la superación personal y sus indicadores	43
Tabla 9.	Distribución de frecuencia de la satisfacción con la recompensa y sus indicadores	44
Tabla 10.	Distribución de frecuencia de la satisfacción con la supervisión y sus indicadores	45
Tabla 11.	Distribución de frecuencia de la satisfacción con los compañeros y sus indicadores	46
Tabla 12.	Distribución de frecuencia de la satisfacción laboral	47
Tabla 13.	Pruebas de normalidad	48
Tabla 14.	Pruebas de Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral	49
Tabla 15.	Pruebas de Rho de Spearman entre el complementariedad y satisfacción laboral	50
Tabla 16.	Pruebas de Rho de Spearman entre la confianza y satisfacción laboral	51
Tabla 17.	Pruebas de Rho de Spearman entre la coordinación y satisfacción laboral	52
Tabla 18.	Pruebas de Rho de Spearman entre la comunicación y satisfacción laboral	53
Tabla 19.	Pruebas de Rho de Spearman entre la coordinación y satisfacción laboral	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Complementariedad y sus indicadores	36
Figura 2.	Confianza y sus indicadores	37
Figura 3.	Coordinacion y sus indicadores	38
Figura 4.	Comunicacion y sus indicadores	39
Figura 5.	Compromiso y sus indicadores	40
Figura 6.	Trabajo en equipo	41
Figura 7.	Satisfacción con las condiciones de trabajo y sus indicadores	42
Figura 8.	Satisfacción con la superación personal y sus indicadores	43
Figura 9.	Satisfacción con la recompensa y sus indicadores	44
Figura 10.	Satisfacción con la supervisión y sus indicadores	45
Figura 11.	Satisfacción con los compañeros y sus indicadores	46
Figura 12.	Satisfacción laboral	47

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023. Métodos: La presente investigación es **de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo**. La **población fue de 95 trabajadores, muestra de 76 trabajadores**. Resultados: respecto al trabajo en equipo, **el 47.4% lo califica como "Regular", solo un 10.5% lo considera "Deficiente"**; respecto a la satisfacción laboral, hay un **32.9% que califica su satisfacción como "Regular", el 21.1% considere su satisfacción como "Deficiente"**. Conclusión: revela una correlación positiva moderada de 0,578 entre "Trabajo en equipo" y "Satisfacción laboral", según la prueba Rho de Spearman. La presente afirmación indica que, cuando las percepciones acerca del **trabajo en equipo son más favorables, se genera una tendencia positiva hacia una mayor satisfacción laboral**. Dado que el valor de significación es 0,000, menor al 5%, podemos afirmar con certeza que esta correlación es estadísticamente significativa, lo que indica una relación genuina entre ambas variables en la población estudiada y no un mero producto del azar.

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

ABSTRACT

Objective: To know the relationship between teamwork and job satisfaction of the workers of Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023. Methods: This research is basic, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 95 workers, sample of 76 workers. Results: regarding teamwork, 47.4% rate it as "Regular", only 10.5% consider it "Poor"; Regarding job satisfaction, there are 32.9% who rate their satisfaction as "Regular", 21.1% consider their satisfaction as "Poor". Conclusion: reveals a moderate positive correlation of 0.578 between "Teamwork" and "Job Satisfaction", according to Spearman's Rho test. This statement indicates that, when perceptions about teamwork are more favorable, a positive trend towards greater job satisfaction is generated. Given that the significance value is 0.000, less than 5%, we can state with certainty that this correlation is statistically significant, which indicates a genuine relationship between both variables in the population studied and not a mere product of chance.

Keywords: teamwork, job satisfaction and communication.

INTRODUCCIÓN

Los miembros de un equipo cohesionado aprecian su pertenencia y se esfuerzan por conservar relaciones positivas con integrantes de otros equipos. Cuando hay una discrepancia entre las metas individuales y las del equipo, los miembros del equipo disminuyen la colaboración, evidenciada por la falta de esfuerzo y la retención de información, entre otros comportamientos. La insatisfacción se manifiesta mediante la eficiencia reducida y comportamientos expresivos, como falta de lealtad, negligencia y retirada. Los trabajadores descontentos pueden adoptar cuatro actitudes que difieren en cuanto a constructivismo, destructividad, actividad y pasividad (Quispe, 2017).

Por ese motivo el actual estudio busca conocer el vínculo entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.

El contenido de la investigación comprende seis capítulos, el capítulo inicial contiene la descripción del problema, formulación del problema, objetivos del estudio fundamentalmente, el segundo capítulo contiene el marco teórico en el cual se desarrolla los antecedentes y bases teóricas concernientes a las variables, el capítulo tres contiene los componentes de la metodología. El siguiente capítulo presenta los resultados del estudio, finalizando con las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el ámbito internacional, diversas investigaciones revelan inconvenientes que están perjudicando el trabajo en equipo y satisfacción laboral. En lo que concierne al trabajo en equipo, la investigación elaborada por Almengor (2021) afirma que la carencia de diálogo, liderazgo y relaciones no existe el trabajo. El intercambio de ideas con otros individuos es fundamental, la carencia de este elemento provocará un ambiente de incertidumbre, continuos problemas que conducirá a impedir el logro de metas. Por el lado, de la satisfacción laboral un estudio hecho por Boza (2020) se centró en investigar el grado de satisfacción del personal donde uno de sus resultados resaltó sus bajos niveles producto del estrés laboral derivado de la sobrecarga de trabajo, la cual muestra una alta presión laboral.

A nivel nacional, según una investigación llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) el 30.3% de las empresas peruanas que contratan personal enfrentaron dificultades al buscar cubrir vacantes. Dentro de este grupo, el 22.0% señaló que los candidatos carecían de habilidades personales y comportamientos esenciales para el cargo, como trabajo en equipo, liderazgo, etc. Y en su mayoría muchas de estas personas no tenían una cultura de trabajo en equipo. En la satisfacción laboral, un estudio elaborado por Chirinos y Gutiérrez (2019) consideran que la insatisfacción laboral de un trabajador o equipo de trabajadores puede originarse por diversas razones, como una supervisión deficiente y condiciones laborales desfavorables.

Una de las principales fuerzas motivadoras para los empleados es sentirse respetados y respaldados por sus compañeros de equipo. La satisfacción laboral tiende a aumentar cuando no solo se realiza el trabajo asignado, sino además cuando todos

los miembros del equipo participan activamente. Los integrantes de un equipo cohesionado aprecian su pertenencia y se empeñan por conservar relaciones positivas con otros equipos. Sin embargo, cuando hay conflictos entre las metas personales y las del equipo, la cooperación puede disminuir, manifestándose en falta de esfuerzo, ocultamiento de información, entre otros comportamientos. La insatisfacción se refleja en una baja eficiencia y en conductas expresivas, como la falta de lealtad, la negligencia y la retirada. Los trabajadores insatisfechos pueden adoptar actitudes que varían en cuanto al grado de constructivismo, destructividad, actividad y pasividad (Quispe, 2017). Por lo expuesto la actual indagación posee como propósito conocer el vínculo entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.

En la empresa Inversiones Rio Santa S.A.C., se ha hecho muy notable la falta de satisfacción en sus trabajadores esto debido a la sobrecarga laboral en la empresa hay una sobrecarga de tareas en el área administrativa, porque no se delegan correctamente las tareas entre los trabajadores (contabilidad, recursos humanos, finanzas, logística). Esto conlleva a que algunos colaboradores, específicamente en el área logística, se vean abrumados con múltiples tareas, enfrentando una considerable presión para cumplir con los plazos de entrega, lo que resulta en un aumento del estrés y la incapacidad de alcanzar los objetivos deseados. Además, el trabajo que desempeñan lo realizan simplemente para concluirlo, sin ofrecer lo mejor de sí mismos. Existe una falta de comunicación tanto entre los empleados como con el gerente, lo cual afecta no solo la colaboración y el trabajo en equipo, sino que también genera una escasa o nula relación de confianza. Esta falta de confianza impide que los empleados expresen sus opiniones, sugerencias o propuestas que podrían contribuir a mejorar la productividad. Adicionalmente, la oportunidad de crecimiento laboral es limitada o inexistente, ya que los empleados realizan tareas repetitivas, permanecen en sus mismos roles y no experimentan aumentos salariales. Esto resulta en la monotonía y el aburrimiento, desmotivando cualquier iniciativa o intención de ser más creativos o productivos, ya que no hay recompensas ni perspectivas de crecimiento profesional. El entorno laboral también carece de las condiciones adecuadas, ya que se requiere un espacio de trabajo cómodo y seguro que se adapte a las necesidades de los empleados. La falta de áreas bien equipadas para reuniones, espacios de comida, recreación y descanso contribuye a la insatisfacción laboral. Finalmente, la supervisión y retroalimentación son

deficientes, ya que a menudo se proporcionan solo en situaciones negativas, sin reconocimiento de los logros individuales de los empleados, ya que lo único que hacen los jefes es hostigar o regañar cuando ocurre un error, y ahí recién se toman cartas en el asunto.

Asimismo en la empresa Inversiones Rio Santa S.A.C., existen ciertos problemas que impiden un buen trabajo en equipo, estos problemas son la falta de liderazgo, el gerente no tiene una misión clara, no tiene los conocimientos necesarios sobre lo que es liderar el grupo de trabajo, no sabe guiar al equipo, solo sabe alzar la voz, gritar, eso genera la desmotivación en el ambiente de trabajo; los objetivos son poco claros, Los objetivos no son claros dado a que el personal no sabe bien que se espera de ellos, los proyectos a corto plazo no funcionan dado que siempre se trabaja a contra reloj. Porque no se tiene una idea concreta de lo que se desea hacer o se tiene que hacer; las relaciones interpersonales son conflictivas ya que los integrantes de la organización, son familia, muchas veces mezclan lo personal con lo laboral, y no pueden llegar a buen término, porque siempre cada uno vela por su bienestar propio, y muchas veces las reuniones son conflictivas terminando siendo esto fatal para los objetivos de la empresa; algunos de los miembros de la empresa tienen una personalidad tóxica, que no ayuda en el crecimiento de la empresa, dado a que no les gusta compartir lo que saben con los demás, y se cierran en que sus ideas siempre son las mejores, asimismo nunca respaldan al equipo, mientras defienden sus opiniones y no la de los demás.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿Cuál es la relación entre la complementariedad y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023?
- b. ¿Cuál es la relación entre la confianza y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023?

- c. ¿Cuál es la relación entre la coordinación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023?
- d. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023?
- e. ¿Cuál es la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Conocer la relación entre la complementariedad y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.
- b. Conocer la relación entre la confianza y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.
- c. Conocer la relación entre la coordinación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.
- d. Conocer la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.
- e. Conocer la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Este estudio **proporciona evidencia teórica** significativa que respaldará la existencia del **vínculo entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral**, poniendo a disposición

de nuevos estudios bastante teoría que les permita comprender a mayor detalle las variables en estudio.

Justificación metodológica

Tomando en cuenta el aspecto metodológico, dicho estudio brindará una coyuntura que permite comprender el procedimiento científico que se aplicó para conocer el trabajo el trabajo y la satisfacción laboral.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación geográfica: Inversiones Rio Santa S.A.C., distrito de Paramonga, provincia de Barranca, departamento de Lima.

1.5.2. Delimitación temporal: presente año 2023.

1.5.3. Delimitación social: trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C.

1.5.4. Delimitación semántica: Trabajo en equipo y Satisfacción laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

La viabilidad del estudio se logró gracias a la **disponibilidad de recursos económicos, humanos y materiales**, los cuales garantizaron la ejecución del mismo. Además, se contó **con el tiempo y la autorización de la empresa**, lo que hizo posible llevar a cabo la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Torres y Ramírez (2021) elaboraron la tesis de titulación con título “La motivación y satisfacción laboral en relación con el desempeño en la industria alimenticia del Cantón la Troncal”. Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su propósito fue estudiar el vínculo entre la motivación y satisfacción laboral. Es una investigación no experimental, transversal, correlacional y cuantitativa. La población la formaron 1.140 trabajadores y la muestra 103. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: la gran mayoría de los empleados en las empresas experimentan un nivel elevado de satisfacción laboral. Sin embargo, es importante destacar que en la dimensión social, hay un indicador con el nivel más bajo de satisfacción, con una media de 2.55, y una mediana y moda de 2. Este indicador señala que las empresas no ofrecen cursos para el desarrollo profesional de sus trabajadores. Además, la mayoría de las empresas no logran motivar a sus empleados. Aunque la falta de factores motivacionales no genera insatisfacción, su presencia contribuye a la autorrealización de los empleados. Conclusión: la satisfacción laboral afecta el desempeño laboral, mientras que la motivación no tiene un impacto en el desempeño de los empleados.

Cadavid (2020) elaboró la tesis de titulación con título “Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano”. Universidad de San Buenaventura. Medellín. Colombia. Su propósito fue identificar la satisfacción laboral. Es un estudio descriptivo. La población la formaron 10 sujetos. Se usó la encuesta. Resultados: los resultados de la

investigación sobre la satisfacción laboral revelan que el 96,25% de los participantes se encuentran satisfechos con las condiciones laborales, específicamente en cuanto a ergonomía, seguridad e higiene, mientras que el 3,75% de los aprendices expresan insatisfacción con su entorno laboral. Conclusión: es esencial otorgar reconocimiento y estatus a los aprendices, ya que formar parte de ello y ser reconocidos por su labor genera motivación y una evaluación positiva de su desempeño. Asimismo, la percepción general favorable que tienen hacia la empresa se ve fortalecida por esta actitud satisfactoria.

Acosta, y otros (2019) elaboraron la indagación con título “¿Confiar o no Confiar?: El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement”. Universidad Jaume I. Castelló. España. Su propósito fue analizar el rol mediador de la confianza del equipo entre el trabajo en equipo y el work engagement. Es una investigación no experimental, transversal, correlacional y cuantitativa. La población la formaron 365 empleados. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: las variables muestran una correlación positiva y significativa, con valores que varían entre .39 y .68. La media de estas correlaciones fue de .52. Asimismo, al realizar un análisis de varianza (ANOVA) para examinar posibles diferencias entre las empresas estudiadas, no se encontraron resultados significativos ($p = 0.11$). Por lo tanto, se procedió con los análisis tomando en cuenta la muestra total. Conclusión: la confianza del equipo funciona como un mediador completo entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, específicamente el “work engagement”.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Aliaga y Castillo (2020) elaboraron la tesis de licenciatura con título “Clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada - Lima, 2019”. Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo entre el clima laboral y satisfacción laboral. Es una investigación descriptiva y correlacional. La población la formaron 61 trabajadores. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: la evaluación de los resultados reveló una correlación estadísticamente significativa y positiva

entre ambas variables investigadas ($p < 0,01$), con un coeficiente de correlación $\rho = 0,545^{**}$ que señala un nivel significativo en esta asociación. Conclusión: existe una relación directa y positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

Valdez (2020) elaboró la tesis de licenciatura con título “Las ventas y el trabajo en equipo de la empresa Inversiones Fishoseli SAC. Los Olivos, 2020”. Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo entre las ventas y el trabajo en equipo. Es una investigación descriptiva, correlacional, no experimental y transversal. La población la formaron 33 empleados. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: el 45,5% de los participantes expresan que el trabajo en equipo no es apropiado. Conclusión: se establece una conexión entre ambas variables investigadas, con una correlación elevada de 0.868. La conclusión del estudio indica que si se mejoran los aspectos vinculados a las ventas, la calidad del trabajo en equipo también experimentará una mejora.

Tello (2019) elaboró la tesis de maestría con título “Inteligencia emocional y trabajo en equipo en operarios de una empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019”. Universidad César Vallejo. Pimentel. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo entre la inteligencia emocional y trabajo en equipo. Es una investigación descriptiva, correlacional y no experimental. La población la formaron 165 operarios. Se usó la encuesta y el cuestionario. Resultados: el 17,6% muestra un nivel bajo en el trabajo en equipo, mientras que el 82,4% exhibe un nivel idóneo en este aspecto. Conclusión: la investigación ha evidenciado una relación positiva de bajo nivel entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo. Esto implica que a medida que la inteligencia emocional aumenta, el trabajo en equipo también tiende a ser más elevado.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Trabajo en equipo

A. Definiciones

Fernández (2022) menciona que el trabajo en equipo es un grupo de individuos que comparten metas, objetivos y responsabilidades, ejecutando sus labores de manera coordinada.

Acosta et al. (2019) aluden que, para llevar a cabo el trabajo en equipo, es necesario entender y facilitar el proceso de desarrollo del equipo, que contiene la definición de metas, roles, procesos comunicativos y toma de decisiones. Esto permite la realización de actividades grupales, que implican cooperación, coordinación y aprendizaje.

Collado y Fachelli (2019) señalan que la noción de trabajo en equipo se define como ser capaz de integrarse en un grupo, ya sea interdisciplinario o no, y colaborar activamente para alcanzar objetivos compartidos. En este contexto, se destaca que la efectividad del grupo debe superar la de cada persona.

Mendoza, Salazar y Rodríguez (2019) indican que el trabajo en equipo se concibe como un transcurso dinámico y adaptativo, en el cual un conjunto de personas comparte un objetivo y se complementa con sus conocimientos, habilidades y actitudes. Esto se logra mediante la coordinación y el liderazgo, contribuyendo al desempeño eficiente del equipo.

B. Dimensiones

Martínes et al. (2018) señala que para comprender de manera más completa el trabajo en equipo, posiblemente sea mediante las cinco C's del trabajo en equipo, las cuales son fundamentales para asegurar que el trabajo en equipo sea exitoso y bien ejecutado. Estas cinco C's son se describen a continuación:

- *Complementariedad*: Cada miembro del equipo domina puestos determinados que tienen que complementarse para llevar a cabo el trabajo de manera efectiva (Martínes et al., 2018).

- *Confianza*: Cada miembro debe confiar en la habilidad de sus compañeros, siendo conscientes de su responsabilidad individual para realizar su tarea de manera adecuada y oportuna (Martínes et al., 2018).
- *Coordinación*: Aquellas personas encargadas (jefes, gobernantes) deben coordinar y comprometerse con todos los miembros de forma ordenada con el fin de alcanzar los propósitos comunes (Martínes et al., 2018).
- *Comunicación*: Las líneas de comunicación entre todos los miembros tienen que permanecer abiertas constantemente, en todos los niveles (Martínes et al., 2018, p. 33).
- *Compromiso*: Cada miembro se empeñará por no destacarse por encima de los demás y contribuir con lo mejor de sí, demostrando su compromiso con la eficacia del servicio público (Martínes et al., 2018).

C. La competencia de trabajar en equipo

Según Asún, Rapún y Romero (2019) la competencia de trabajo en equipo, que constituye el enfoque central de esta investigación, emerge como un componente crucial, no solo en términos de competencia individual, sino también por las destrezas organizativas y de gestión esenciales para los empleadores. En el marco del proyecto Tuning, esta competencia transversal se vincula con habilidades como dirección, liderazgo y relaciones interpersonales. La competencia de trabajo en grupo abarca todos los componentes que entran en juego al realizar una actividad, donde se activan acciones como el intercambio de pensamientos, la interacción, la contribución y el diálogo de forma conjunta. Además, implica habilidades interpersonales, como las mencionadas por Domingo: “negociación, consenso, respeto, ser capaz de entender los enfoques de las otras personas, argumentar de manera estructurada y lógica, expresarse con corrección, criticar sin herir, entre otras”.

Sánchez-Elvira, basándose en documentos de la UNED, detalla la competencia de trabajo en equipo, abordando habilidades como la coordinación con otros, la negociación efectiva, la mediación y resolución de inconvenientes; la coordinación de grupos de trabajo y el liderazgo. La colaboración en grupo no se limita a la simple combinación de actividades personales con un formato final

compartido, sino que constituye un proceso cuyo resultado va más allá de la suma de las partes. Según la opinión de Prieto, Alarcón y Fernández, se requiere un propósito habitual, relaciones interpersonales simétricas y recíprocas, así como la probabilidad de conseguir una recompensa conjunta en la resolución de la actividad. En efecto, se observa que en algunos casos, el trabajo en grupo no es simplemente una amalgama de tareas individuales, sino la combinación de estas en una producción única. Esto nos permite establecer una distinción importante entre la noción de trabajar en grupo (donde varios individuos persiguen un objetivo conjunto) y trabajar en equipo, donde el proceso de lograr la actividad implica condiciones específicas de interacción e incorpora todas las habilidades mencionadas; esta última es la perspectiva que adoptamos.

D. Importancia del trabajo en equipo

Ayoví (2019) indica que el trabajo en equipo se establece como un modelo de gestión que permite demostrar resultados eficaz y eficientemente. Cuando se trata de un equipo funcional, se convierte en un estándar a seguir y está estrechamente vinculado a un liderazgo positivo. En contraste, si nos encontramos con un grupo de trabajo en el que se logran resultados, pero a largo plazo, no cumple con los criterios de un equipo funcional. Aunque existen múltiples definiciones de trabajo en equipo, es esencial empezar el análisis con la definición de equipo: se concibe como dos o más personas que interactúan y se influyen mutuamente para conseguir un propósito común en las empresas. La relevancia del trabajo en equipo se manifiesta principalmente en el contexto organizacional del siguiente modo:

- Un doble beneficio se presenta: en primer lugar, facilita la optimización y agilización de los procesos de elaboración al mejorar la gestión del tiempo y elevar la calidad de los resultados.
- Se experimenta una mejora en el clima laboral: dado que las responsabilidades se transforman en desafíos compartidos que fomentan la colaboración armoniosa, al tiempo que se comparten vivencias y experiencias a diario.
- Los trabajos colaborativos ofrecen beneficios; tanto a nivel persona como grupal, que incluyen:

- Complemento de habilidades y talentos.
- Incremento de la confianza mutua y desarrollo de la confianza en las otras personas.
- Aumento del aprendizaje mediante el intercambio de conocimientos entre los participantes.
- Mayor satisfacción laboral al compartir el éxito de los propósitos alcanzados en equipo.
- Fortalecimiento del sentido de pertenencia.
- Reducción del sentimiento de soledad y aislamiento.

En consecuencia, estos beneficios resultan ventajosos no solo para la empresa, sino también para el equipo, al crear un ambiente propicio de confianza, respeto y colaboración, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

E. Técnicas de trabajo en equipo

Bueno y Rosas (2022) señalan que los procedimientos o medios mecanizados para desarrollar y organizar las actividades del equipo, junto con los métodos para identificar problemas y buscar soluciones, tienen como objetivo optimizar los procedimientos destacados y, de esta manera, tomar decisiones sobre cuál es el más idóneo. Los métodos implementados en contextos grupales buscan la interacción entre los miembros de la empresa para alcanzar los objetivos establecidos por la misma.

- a) Estrategias que promueven el trabajo en equipo. Proporcionar toda la información necesaria para el funcionamiento del equipo. Según Lencioni, se plantean ciertas estrategias que se detallan posteriormente: Es necesario proporcionar toda la información requerida o señalar con quién se tiene que comunicar para conseguirla. La información debe ser siempre ventajosa y confiable, y además tiene que contribuir a crear un ambiente laboral atractivo que incluya tanto aspectos físicos como psicológicos.
 - Desde el punto de vista físico, resulta fundamental que el entorno donde se lleve a cabo la labor física ofrezca un nivel adecuado de comodidad y

tenga manuales, factores y herramientas necesarias para el trabajo. En muchas ocasiones, las grandes empresas promueven reuniones de equipos para compartir los progresos personales, ya que consideran que una comunicación efectiva es esencial. En este sentido, se aboga por el uso de cartulinas o pizarras donde los trabajadores puedan presentar y discutir sus logros.

- Desde una perspectiva psicológica, se destaca la importancia de poner en práctica habilidades de comunicación interpersonal, como la atención, el respeto y el entendimiento mutuo entre los colegas, como base fundamental para una planeación exitosa.
- b) Función del líder en el trabajo en equipo. El líder desempeña un papel crucial en el impulso del desarrollo en cada equipo; mediante su dirección, puede organizar a los trabajadores en grupos que funcionen como un equipo de trabajo. El líder colabora en la definición de objetivos en conjunto con el personal bajo su responsabilidad, fomentando la confianza mutua entre él y sus trabajadores. Esta confianza recíproca contribuye a la construcción de una identidad de equipo sólida.

F. Ventajas del trabajo en equipo

Fernández (2022) identifica las siguientes ventajas del trabajo en equipo:

- a. *Intercambio y acumulación de conocimientos.* El trabajo en equipo promueve valores como la escucha activa, la búsqueda de diversidad y la respuesta constructiva a los puntos de vista expresados por los demás. Para lograr que un equipo alcance resultados de manera efectiva, se requiere una disciplina fundamental que permita el funcionamiento cohesionado de los equipos, haciendo realidad la premisa de que el equipo equivale a buenos resultados al fomentar el desempeño individual en un contexto global de colaboración. Los resultados en el trabajo grupal se derivan de los aportes individuales, mientras que en los equipos, los resultados se generan tanto por los logros individuales como por el producto del trabajo colectivo que surge de las actividades en las que dos o más integrantes del equipo colaboran.

- b. *Colaboración y coordinación en la tarea.* La colaboración entre los integrantes de un equipo es crucial para lograr una integración efectiva y el adecuado desempeño de sus roles dentro de dicho equipo. En esta colaboración, la relación entre los miembros está estrechamente vinculada y puede manifestarse tanto como un factor facilitador como un obstáculo. El espíritu de colaboración se presenta como un requisito esencial para la formación de equipos de trabajo productivos. La interdependencia entre todos los miembros es una realidad, ya sea en el entorno empresarial o en cualquier otro aspecto de la vida. No obstante, este sentido de trabajo en equipo se enfrenta en ocasiones a desafíos que dificultan su consolidación adecuada. Entre estos desafíos, se destaca:
- Sienten que el encargado y la organización los están explotando.
 - Adoptan comportamientos pasivos, mostrando desinterés en las actividades.
 - Consideran que la colaboración siempre implica más esfuerzo para ellos.
 - Creen que cooperar conlleva a que sus colegas abusen de ellos.
 - Perciben que la cooperación se interpreta como servilismo.
 - Existen tensiones y rechazo entre las personas.
 - Las críticas son frecuentes hacia los colegas, superiores y la empresa.
 - Se crean grupos pequeños (argollas) que se protegen mutuamente.
 - Algunos obstruyen el trabajo de otros.
 - Otros se apropian injustamente de los logros de sus colegas (Saludan con sombrero del otro).
 - Existen trabajadores que no muestran respeto hacia la autoridad del jefe.
 - Algunos trasladan excesivamente su carga de trabajo a otros.
- c. *Sinergia para lograr objetivos y metas.* Otra fuente de eficacia en el trabajo en equipo se deriva del intercambio social que ocurre en torno a objetivos claros y compartidos. Este fenómeno se denomina sinergia del equipo, que representa el proceso de interacción social que posibilita la obtención de resultados que serían inalcanzables de manera individual para cada miembro

del equipo. Un conjunto de personas colaborando conjuntamente forma un equipo de trabajo genuino cuando, además de la interdependencia en las actividades, logran ser más creativos, productivos y abordar de manera más efectiva los inconvenientes y desafíos que si cada uno actuara de manera individual.

G. Trabajo en equipo y su relación con el bienestar de los trabajadores

Acosta et al. (2019) aluden que, en relación con los recursos del equipo, estos constituyen un componente fundamental del elemento RPOS. Los recursos son los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizativos del trabajo que son funcionales para obtener los objetivos laborales. Estos recursos no solo reducen las demandas laborales y los costos físicos y psicológicos relacionados, sino que también promueven el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. Específicamente en este estudio, se aborda el trabajo en equipo, ya que en las organizaciones de hoy en día existe una creciente necesidad de que estos equipos sean de excelencia y alto rendimiento, lo que representa un importante desafío para la gestión de recursos humanos. Se define el trabajo en equipo como la colaboración de personas con metas comunes y una interdependencia de actividades.

Como se mencionó previamente, el principal reto para las organizaciones en la actualidad es asegurar que los equipos de trabajo verdaderamente operen de manera colaborativa, integrando de forma efectiva y eficiente los aportes de sus integrantes para agregar valor a la empresa. Algunos factores esenciales en este proceso incluyen la comunicación, la coordinación para tomar decisiones, la satisfacción de los integrantes, la viabilidad y la innovación. El creciente interés en el trabajo en equipo dentro de las empresas refleja un reconocimiento profundo de que esta modalidad de trabajo permite alcanzar resultados superiores y de mayor calidad en comparación con el trabajo personal.

Para llevar a cabo labores en equipo, es esencial entender y facilitar el proceso de desarrollo del grupo, el cual engloba la definición de metas, asignación de roles, establecimiento de procesos de comunicación y toma de decisiones. El logro de tareas colectivas, que implica cooperación, coordinación y aprendizaje, se ve facilitado por la construcción de confianza entre los integrantes del equipo. Este

aspecto cobra particular relevancia, ya que implica asumir riesgos interpersonales, depender mutuamente y adaptarse continuamente a las necesidades y acciones de las otras personas. Por ende, en el trabajo en equipo, la confianza emerge como un componente básico para el bienestar del equipo.

H. Importancia de los equipos

Quaranta (2019) manifiesta que en la actualidad, los equipos de trabajo se han convertido en el foco central de atención en el campo de la administración y las ciencias sociales, así como en los artículos científicos y la literatura especializada. Más significativamente, también se han arraigado en la realidad organizacional tanto de los países desarrollados como de las grandes empresas globales. Este fenómeno es respaldado por diversas evidencias presentadas por los siguientes autores:

- a. Varias décadas atrás, cuando empresas como W. L. Gore, Volvo y General Foods introdujeron equipos en sus procesos productivos, fue noticia debido a su novedad. Hoy en día, la situación es completamente diferente. Las organizaciones que no utilizan equipos son las que llaman la atención en los noticieros. Los equipos son omnipresentes. ¿Cómo se explica la popularidad actual de los equipos? A medida que las organizaciones se reforman para competir con mayor eficacia y eficiencia, recurren a los equipos como la mejor manera de hacer valer los talentos de los trabajadores. La gestión ha descubierto que los equipos son más flexibles y encargados ante los cambios que los departamentos habituales u otras maneras de grupos permanentes.
- b. Hace una década, el término “equipos” no estaba en boca de todos, pero desde entonces ha tenido lugar una revolución. El mundo está saturado de equipos: equipos laborales, de proyectos, de atención al cliente, de proveedores, de planeación y de calidad. Se encuentran equipos funcionales y multifuncionales.

Hemos pasado de destacar a los trabajadores polifuncionales como el elemento crítico para la existencia organizacional a centrarnos en los equipos de trabajo. Ahora surge la pregunta: ¿por qué este cambio tan rápido? En teoría, todo funciona mejor en equipo, y el éxito de las empresas depende de ello. Este hecho

se ve fundamentalmente desarrollado en el contexto de hoy en día, donde la constante del cambio, las telecomunicaciones, la alta especialización, los nuevos entornos digitales y la sobreabundancia de datos y comunicación demandan niveles diferentes de conocimiento, información y toma de decisiones. Ahora bien, ¿cuáles son los factores que resaltan a los equipos de trabajo en vez de la persona en esta situación? Sobre este tema, D. Goleman señala:

- a. Nadie de nosotros posee la misma inteligencia que todos nosotros juntos. Como seres humanos, somos esencialmente jugadores de equipo: nuestras relaciones sociales, intrínsecamente complejas, han sido una ventaja importante para nuestra existencia. Nuestra habilidad para la cooperación, excepcionalmente sofisticada, se manifiesta plenamente en la organización de hoy en día.

Existen ciertos elementos fundamentales en las relaciones grupales que ofrecen una ventaja comparativa sobre el trabajo personal, factores que subrayan la relevancia a favor del trabajo en equipo. Algunos de estos elementos son:

- a. Toma de decisiones y resolución de inconvenientes basadas en el conocimiento, la experiencia, las perspectivas diversas y las habilidades de diversos sujetos en lugar de depender únicamente de una persona.
- b. Desarrollo de habilidades interpersonales, implica el aprendizaje no solo de conocimientos teóricos, sino también del saber realizar, incluyendo la gestión de emociones y habilidades indispensables para interactuar con los demás, como la comunicación y la escucha empática, entre otras.
- c. Ámbito propicio, se considera ideal para estimular la motivación, la flexibilidad y la creatividad de los integrantes.
- d. Sinergia positiva, se refiere a la construcción de algo que potencia las capacidades individuales mediante una colaboración conjunta y superadora.

A pesar de lo anterior, es indispensable resaltar como punto contrario que formar un equipo de trabajo eficiente en el cual estén presentes todas estas ventajas mencionadas no es tan simple como podría parecer.

I. Objetivo del trabajo en equipo

Según Galarza et al. (2020) la investigación sobre el trabajo en equipo se lleva a cabo tanto en el ámbito académico como en el empresarial, ya que este fenómeno induce cambios en la forma de abordar las actividades, obtener resultados y representa una ventaja competitiva. Los equipos, al ser entidades complejas, dinámicas, adaptables e integradas en un sistema conformado por personas y la organización, contribuyen significativamente a la productividad, innovación, orientación al cliente y satisfacción laboral.

Las constantes modificaciones en el entorno laboral generan diversas situaciones que demandan habilidades diversas, un mayor conocimiento, adaptabilidad y rapidez de reacción. En este contexto, el trabajo en equipo se destaca como la competencia transversal que cumple con estas particularidades. De hecho, se trata de una comunidad de personas que comparten propósitos comunes, cuyas acciones son independientes, y el sentimiento de pertenencia se basa en la amistad, fidelidad, responsabilidad y confianza mutua entre los integrantes.

El trabajo en equipo tiene la capacidad de crear y abordar cambios, pero es crucial que las organizaciones comprendan la diferencia entre formar un equipo y un grupo. En un grupo, hay un único interés común, la distribución equitativa del trabajo, el reconocimiento individual de logros, la ausencia de compromiso, conclusiones diversas, falta de fortalecimiento de la cultura y la falta de necesidad de autoevaluación. Por otro lado, un equipo se enfoca en un objetivo común, distribuye tareas según las habilidades de los integrantes, fomenta una comunicación activa, promueve una fuerte cooperación, cuenta con un coordinador encargado, reconoce los resultados de manera conjunta, genera conclusiones grupales y requiere autoevaluación.

Las empresas, al ser sistemas dinámicos, necesitan gestionar el cambio de manera efectiva con el fin de someter la resistencia que puede surgir entre los integrantes de la empresa. Esta resistencia puede manifestarse de forma abierta, a través de huelgas y deterioro de la calidad, o de manera encubierta, reflejándose en el ausentismo laboral, la deserción y la baja colaboración, etc. Por lo tanto, diversas investigaciones exploran la conexión que existe entre el trabajo en equipo y el cambio organizacional.

J. Antecedentes del trabajo en equipo

Reza (2019) indica que uno de los rasgos distintivos fundamentales de la persona, que lo separa esencialmente de los animales, es su permanencia en la familia y en grupos a lo largo de toda su vida. Todas las personas nacen en el seno de una familia, que actúa como el grupo primario del cual posteriormente nos desvinculamos para unirnos a otros conjuntos. Desde los albores de la humanidad, la supervivencia y el desarrollo del hombre han dependido de la colaboración y congregación con otros individuos.

Desde su nacimiento, la vida humana se desenvuelve en un constante intercambio con la sociedad circundante y en la ejecución de actividades y responsabilidades compartidas. De ahí se deriva la naturaleza social del ser humano, que se manifiesta en conductas de afiliación activa y participativa. Aunque los grupos subsiguientes en los que una persona se integra no ejercen una influencia tan determinante en la formación de la personalidad como la familia, sí desempeñan un papel crucial en su comportamiento futuro.

En los grupos, se muestra un terreno propicio donde podemos alcanzar nuestro desarrollo personal; todo dependerá de nuestro entusiasmo y capacidades para respaldarnos mutuamente, fomentando así nuestro propio crecimiento. Como se sabe, los grupos humanos no son uniformes. Existen grupos de familia, de política, de religión, de deporte, de trabajo, de cultura, también grupos de pocos miembros; sin embargo, también se pueden mencionar grupos con numerosos integrantes, como los raciales, por ejemplo. A lo largo del tiempo, los grupos sociales y laborales han demostrado su eficacia, puesto que muchos de los logros de la humanidad hasta hoy son gracias al trabajo en equipo.

En esta perspectiva, la compañía se fusiona con los elementos necesarios para mantenerse y progresar en los mercados en los que participa, respaldando su operación con los miembros del personal con los que cuenta. Estos miembros del personal, con el objetivo de aumentar la eficiencia de la empresa y alcanzar su satisfacción personal, requieren experimentar la sensación de formar parte de un equipo que, dentro de la estructura organizativa, se transforma en un equipo de trabajo.

Variable 2: Satisfacción laboral

A. Definiciones

Gómez, Taboada y Sánchez (2023) señalan que la sensación de satisfacción laboral guarda una relación inversa con el nivel en que se satisfacen las necesidades personales de la persona; se conceptualiza como la conexión entre la emoción y la evaluación que una persona tiene respecto a su labor, manifestándose a través de tres componentes: cognitivo, afectivo y comportamental.

Valero et al. (2023) mencionan que la satisfacción laboral se entiende como la respuesta emocional de un trabajador hacia la evaluación que realiza de la empresa en la que trabaja, influyendo en su afinidad o rechazo hacia la labor que desempeña.

Bernal y Flores (2020) indican que, en términos generales, la satisfacción laboral (SL) puede ser descrita como un estado emocional positivo derivado de una valoración favorable de las experiencias laborales de un individuo. En otras palabras, se trata del grupo de actitudes y emociones relacionadas con la labor, los cuales, al ser positivas y beneficiosas, generan una apreciación positiva por parte del empleado hacia las actividades que realiza.

B. Dimensiones

Poves (2019) indica que los elementos que influyen en la satisfacción laboral son los mencionados posteriormente:

- Condiciones de trabajo: Este aspecto se relaciona con las condiciones físicas en las que los empleados llevan a cabo sus tareas diarias. De esta forma, es esencial que las oficinas estén limpias, bien iluminadas y con una temperatura agradable. Asimismo, se debe prestar atención a que los muebles sean ergonómicos, y los recursos tecnológicos estén enfocados en facilitar un trabajo eficiente y preciso.
- Superación personal: Cada individuo tiene una innata necesidad de mejorar constantemente. Desde una perspectiva de necesidades, las personas experimentan satisfacción laboral cuando perciben que las labores que realizan contribuyen a su perfeccionamiento en términos profesionales.

- **Recompensa:** Todo esfuerzo, ya sea físico o intelectual, merece ser reconocido. Cuando los empleados sienten que sus dedicaciones son valoradas mediante reconocimientos o compensaciones, experimentan un aumento en la satisfacción laboral.
- **Supervisión:** Es la acción que llevan a cabo los líderes o supervisores de la empresa para verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos. En relación con la satisfacción laboral, si los líderes o supervisores se limitan únicamente a señalar los aspectos negativos del trabajo realizado, la percepción de satisfacción puede disminuir. Es esencial que, en todo momento, los líderes de la empresa se enfoquen en proporcionar el respaldo necesario para el desarrollo eficiente de la actividad; esto implica que cuando se requiera ayuda o guía, el líder o supervisor esté dispuesto a ofrecer su apoyo de manera incondicional.
- **Relaciones entre colegas en el entorno laboral:** Las personas, por su naturaleza social, tienden a colaborar en equipos, ya que no existen de manera aislada y forman parte de una sociedad. Desde una perspectiva organizativa, es esencial considerar que en la rutina diaria surgen relaciones laborales que se desarrollan conforme a los parámetros y políticas organizacionales. En este contexto, los empleados internamente en la organización tienen que cultivar un ambiente amigable donde la comunicación e información fluyan constantemente. A toda hora, se busca mantener un entorno de respaldo y reciprocidad entre los integrantes de un mismo departamento, así como con trabajadores de toda la empresa, promoviendo así la satisfacción laboral.

C. Algunas consideraciones de la satisfacción laboral

Según Bernal y Flores (2020), señalan que la satisfacción laboral (SL) es una respuesta emocional hacia las labores realizadas, involucrando una comparación entre los resultados reales y las expectativas. Otros estudios indican que la SL consiste en una evaluación continua de las experiencias y emociones en el entorno laboral, desempeñando un papel crucial en la conducta de los miembros de la comunidad organizacional.

Es crucial resaltar que la satisfacción laboral adquiere importancia al considerar que casi todos los individuos dedican una parte significativa de su tiempo activo al trabajo, lo que subraya la necesidad de mejorar la percepción de la satisfacción laboral entre los trabajadores. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en la salud mental y el bienestar del personal. Desde un punto de vista teórico, se espera que un trabajador altamente satisfecho sea más productivo que uno insatisfecho, subrayando la importancia de analizar el comportamiento del personal en términos de cómo la satisfacción laboral afecta directamente el desempeño laboral.

Tomando como ejemplo la labor en alta mar, un desencadenante de la satisfacción laboral es el estrés derivado de trabajar en un barco y, como efecto, pasar largos periodos separados de familiares y amigos cercanos. Es por ello que las recompensas deben resultar altamente atractivas para aquellos que desempeñan funciones en alta mar. Un escenario similar se presenta en el ámbito del personal de salud, donde los turnos nocturnos, el estrés laboral, los desafíos con colegas y pacientes, las interacciones con supervisores directos y la dinámica organizativa en general, se perfilan como predictores cruciales del agotamiento excesivo y, por consiguiente, de la satisfacción laboral hacia la institución.

Frente a esta situación, se argumenta que los estrategas, al tener en cuenta las relaciones humanas, tienen que esforzarse por entender cómo asegurar la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores. Esto se debe a que, a medida que los trabajadores estén más motivados, experimentarán una mayor satisfacción en el cumplimiento de sus responsabilidades. Este nivel de satisfacción, según lo expresado por Robbins y Judge, se convierte en un activo intangible valioso que los tomadores de decisiones deben aprovechar estratégicamente en la gestión de las ventajas competitivas para lograr el éxito organizacional y mejorar el desempeño de las actividades.

Un aspecto relevante a destacar es que los trabajadores que experimentan satisfacción laboral muestran entusiasmo y dedicación al avanzar de manera adecuada hacia el logro de propósitos y metas, lo que tiene un efecto positivo en la superación de las expectativas individuales de desempeño establecidas. En contraste, como era de esperar, aquellos empleados con niveles de satisfacción laboral por debajo de lo esperado son propensos a exhibir actitudes laborales

perjudiciales (por ejemplo, ausentismo, retrasos, sabotajes, presentación de demandas, despidos prematuros, alta rotación de personal, entre otros). Dicho de otra forma, el comportamiento de los empleados insatisfechos tiene un impacto en la falta de compromiso organizacional, la proliferación de conflictos innecesarios, una tasa de rotación de personal inaceptable y, principalmente, una disminución generalizada de la productividad deseada.

D. Factores que fomentan la satisfacción laboral

Gómez, Taboada y Sánchez (2023) indican que son variados los elementos que contribuyen a la satisfacción laboral, incluyendo el reconocimiento del valor humano y las habilidades del empleado, la capacidad de progreso y la obtención de logros respaldados por colegas y superiores, así como la oportunidad de desarrollo y el respaldo percibido para el crecimiento personal y profesional internamente en la empresa. También se consideran factores higiénicos, como la remuneración económica que permita al empleado cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, así como condiciones ambientales, como el nivel de ruido y el índice de violencia en la zona, etc. Se ha observado que el sistema de contratación y promoción es un factor que puede generar un alto nivel de insatisfacción. Por otro lado, entre las condiciones laborales favorables que aumentan la motivación están el fomento de relaciones humanas saludables, la reafirmación de valores y la consecución de propósitos y metas.

De acuerdo con Valero et al. (2023) la satisfacción laboral se basa en diversos factores internos de la organización, centrándose en la evaluación que los individuos hacen de su trabajo, ya sea con aprecio o descontento. Este aspecto está directamente relacionado con la vida de los trabajadores, influyendo en el cumplimiento de sus tareas y, además, en su salud, que será mejor en comparación con la de un trabajador insatisfecho.

Un factor que contribuye al desarrollo de la satisfacción laboral entre los trabajadores es mantener un ambiente organizacional favorable dentro de la organización. El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores, como las relaciones interpersonales, las normas, las políticas organizacionales, entre otros aspectos. De esta forma, el entorno interno, las

relaciones interpersonales y la comunicación entre subordinados y trabajadores establecerán el clima organizacional de la organización y, por ende, la satisfacción laboral de los trabajadores, siendo este un factor crucial.

A partir de lo señalada anteriormente, la satisfacción laboral guarda una estrecha relación con los conceptos de motivación y comunicación, y está condicionada por el nivel de autonomía del empleado, la satisfacción con los procesos y resultados de su labor, así como la importancia que él posea para la empresa. Asimismo, se deben tener en cuenta otros factores internos y externos que están vinculados con la satisfacción laboral. Entre los factores internos se incluyen las relaciones laborales, la antigüedad en el puesto, la asignación de responsabilidades directivas y el horario de trabajo, todos los cuales ejercen una influencia directa sobre el trabajador. Por otra parte, los factores externos, como la remuneración por la labor, las dinámicas interpersonales en la empresa, la sensación de seguridad en el entorno laboral y las condiciones ambientales, también desempeñan un papel significativo.

Es crucial que las empresas establezcan las condiciones adecuadas para que los trabajadores experimenten una satisfacción laboral en sus roles, ya que esta es influenciada por la capacidad y flexibilidad que tengan para adaptarse a los cambios. Este factor generará en ellos sentimientos de satisfacción elevada.

E. Importancia de la satisfacción laboral

Rivera (2021) señala que la satisfacción laboral se presenta como un asunto de importancia para las empresas, ya que un nivel alto de satisfacción contribuye a la disminución de la rotación y las renunciaciones voluntarias en la organización. Además, se ha comprobado que a medida que los trabajadores se sienten más satisfechos, se reducen los problemas de salud y se observa un aumento en la productividad. En los últimos años, la satisfacción laboral ha sido objeto de investigación debido a los resultados que muestran organizaciones que consolidan niveles de eficacia, eficiencia y efectividad adquiridos, los cuales se reflejan a través de los indicadores de conducta.

Se ha demostrado que los empleados experimentan satisfacción laboral cuando perciben que reciben una remuneración justa y/o son reconocidos, lo que

contribuye a una percepción positiva de desarrollo profesional. En contraste, los trabajadores insatisfechos no perciben un crecimiento personal en la organización ni una comunicación efectiva o relaciones positivas con sus colegas o superiores. La importancia de la satisfacción laboral no solo proporciona indicadores para mejorar aspectos administrativos para los empleados, sino que además beneficia a las empresas al reducir la rotación de personal, los despidos rápidos, las terminaciones laborales o renuncias, e incluso al aumentar la productividad. Todo esto contribuye a un mejor rendimiento financiero para las organizaciones que se preocupan por el bienestar y la satisfacción de sus trabajadores y colaboradores.

F. Aspectos considerados en la satisfacción laboral

Jaramillo et al. (2022) mencionan que, para los expertos en gestión de personal, resulta innegable y esencial considerar el ámbito del clima laboral, definido como la atmósfera o entorno de trabajo que surge de las percepciones y sentimientos de los individuos en relación con el lugar donde llevan a cabo sus actividades profesionales, el cual constituye, después del hogar, el espacio en el que pasan la mayor parte de su tiempo. Este incluye diversos aspectos, como actitudes y comportamientos humanos, emociones, principios, valores y normas que los empleados pueden poseer de manera innata o adquirir a través de procesos de integración grupal continuos, impulsados por objetivos personales y comunes relacionados con su puesto de laboral y la organización o empresa.

El clima laboral comprende seis factores cruciales. En primer lugar, la comunicación internamente en la empresa, que es un factor básico establecido mediante un sistema abierto, significa, un espacio de comunicación horizontal entre trabajadores. En cuanto a la colaboración, este elemento se refiere al nivel de madurez y compañerismo necesario para llevar a cabo labores y objetivos de manera conjunta. Asimismo, el liderazgo, como otro factor, está directamente vinculado al personal e implica competencias en la gestión de equipos a través de un estilo participativo.

Es importante considerar factores relacionados tanto con los trabajadores como con la organización, tales como el rendimiento laboral, la salud física, psicológica y emocional, la supervivencia, etc. Estos aspectos están directamente

vinculados a la experiencia personal en relación con la satisfacción laboral internamente en la empresa, lo que afecta la percepción de un trabajador.

En otro aspecto, los elementos salariales representan la compensación económica, un reconocimiento de gran importancia como agradecimiento al esfuerzo proporcionado a la organización. En la misma línea, la estabilidad laboral es la dimensión que refleja la seguridad que la empresa proporciona a los empleados en relación con sus puestos de trabajo, con el objetivo de que puedan realizar sus actividades de manera segura, asegurando la existencia de plazas laborales.

G. Resultados de una satisfacción laboral favorable

León y Gómez (2022) aluden que Pinilla sostiene que es crucial para las empresas comprender las actitudes de su personal, ya que esto brindará una visión de la satisfacción laboral, la cual, a su vez, puede incidir en la productividad eficaz de la empresa y, por ende, en su competitividad.

Algunas estrategias que se pueden implementar para mejorar la satisfacción laboral incluyen el reconocimiento de logros, lo que resulta en trabajadores comprometidos al comprender que su trabajo contribuye a una meta más amplia. Además, es fundamental invertir en la formación profesional del personal y respaldar los planes de carrera. Proporcionar a los trabajadores contextos que les brinden bienestar, tanto en el entorno laboral como en el externo, y ofrecer un horario flexible que permita un equilibrio entre vida y carrera profesional también son estrategias eficaces. Finalmente, fomentar una cultura profesional implica conocer las necesidades y requisitos del personal.

Según Ortega, para incrementar la satisfacción laboral de los empleados, es necesario tener un entorno propicio para la interacción, fomentando el trabajo en equipo y promoviendo la sensación de pertenencia. Esto facilitará el logro de metas a nivel organizacional. Asimismo, sugiere establecer redes entre empresas para crear oportunidades equitativas, implementar sistemas que mejoren la comunicación con canales de información efectivos, permitiendo una mayor cooperación entre los trabajadores. Además, se destaca la importancia de crear espacios que estimulen la creatividad de los empleados. Por último, se aconseja

romper con la rutina laboral, buscando actividades fuera de la oficina que promuevan una mayor convivencia entre el personal de la empresa.

H. Teorías sobre los factores que producen satisfacción en el trabajador

Boada (2019) manifiesta que la literatura académica presenta diversas teorías sobre los factores que generan satisfacción en el ámbito laboral.

- a. Una de las teorías más significativas es la Teoría Bifactorial de Herzberg, la cual sostiene que la satisfacción laboral surge de factores intrínsecos, vinculados a la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador, e incluyen emociones relacionadas con el desarrollo personal y la autorrealización. Entre estos factores se encuentran el reconocimiento, los logros, la promoción y la autonomía laboral. En contraste, los factores extrínsecos (ajenos a la esencia del trabajo) no generan satisfacción, pero previenen la insatisfacción laboral. Ejemplos de estos factores son el salario y los beneficios, las políticas organizacionales, el entorno físico y las relaciones con colegas.
- b. Según la Teoría de la discrepancia Intrapersonal de Dawis y sus trabajadores, la satisfacción o insatisfacción laboral surge de la disparidad entre las necesidades del empleado y lo que puede obtener de su empleo. Esto se basa en correspondencias de diversos tipos, como la concordancia entre las habilidades requeridas para la labor y las habilidades del empleado, o entre las recompensas laborales y los valores y necesidades individuales.
- c. Otra perspectiva es la Teoría de la discrepancia interpersonal, también conocida como la Teoría de satisfacción de facetas, propuesta por Lawler. Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral se ve influenciada por las recompensas que recibe la persona y la percepción de equidad en comparación con las recompensas de sus colegas. Este enfoque implica una evaluación dual por parte del trabajador: primero, comparando su propio desempeño y habilidades con lo que considera justo en términos de compensación por sus logros; y segundo, analizando las contribuciones y recompensas que otros obtienen de sus labores. La discrepancia entre estas percepciones genera insatisfacción.

- d. En 1994, Dawens propuso la Teoría del Ajuste en el trabajo, que argumenta que la satisfacción laboral es más probable cuando existe una estrecha relación entre los refuerzos organizacionales (premios) y los valores que la persona busca satisfacer mediante su trabajo (estatus, comodidad, seguridad, logro y autonomía). De manera similar, la satisfacción laboral aumenta cuando las habilidades de la persona se alinean con las necesidades de la función.

I. Niveles fundamentales para satisfacer a los trabajadores

Según Govea y Zuñiga (2020) aunque los trabajadores experimentarán satisfacción laboral por diferentes razones y las organizaciones no pueden abordar todos los requisitos, aún es posible cumplir con variables básicas. Según la pirámide de Maslow, hay cinco niveles básicos de necesidades que deberían atenderse en una organización, incluyendo necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoafirmación y de autorrealización.

Si el empleado percibe que puede cumplir con todas estas variables internamente en la empresa, experimentará un desempeño satisfactorio y una mayor eficiencia, lo que redundará en beneficios para ambas partes. Se ha evidenciado que diversos factores, como el ambiente laboral, influyen de manera positiva en la satisfacción laboral. Sin embargo, factores como la información incorrecta, la falta de información y las horas extras pueden afectar el bienestar del trabajador. Entender la conexión entre el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo permitirá a los líderes y ejecutivos obtener una perspectiva más clara de los inconvenientes que un clima inadecuado y hostil puede generar en la satisfacción laboral, lo cual impide alcanzar los propósitos establecidos.

2.3. Definición de términos básicos

Trabajar en equipo

Mendoza, Salazar y Rodríguez (2019) indican que el trabajo en equipo se concibe como un transcurso dinámico y adaptativo, en el cual un conjunto de personas comparte un objetivo y se complementa con sus conocimientos, habilidades y

actitudes. Esto se logra mediante la coordinación y el liderazgo, contribuyendo al desempeño eficiente del equipo.

Satisfacción laboral

Valero et al. (2023) mencionan que la satisfacción laboral se entiende como la respuesta emocional de un trabajador hacia la evaluación que realiza de la empresa en la que trabaja, influyendo en su afinidad o rechazo hacia la labor que desempeña.

Complementariedad

Cada miembro del equipo domina puestos determinados que tienen que complementarse para llevar a cabo el trabajo de manera efectiva (Martínez et al. 2018).

Confianza

Cada miembro debe confiar en la habilidad de sus compañeros, siendo conscientes de su responsabilidad individual para realizar su tarea de manera adecuada y oportuna (Martínez et al. 2018).

Coordinación

Aquellas personas encargadas (jefes, gobernantes) deben coordinar y comprometerse con todos los miembros de forma ordenada con el fin de alcanzar los propósitos comunes (Martínez et al. 2018).

Comunicación

Las líneas de comunicación entre todos los miembros tienen que permanecer abiertas constantemente, en todos los niveles (Martínez et al. 2018).

Compromiso

Cada miembro se empeñará por no destacarse por encima de los demás y contribuir con lo mejor de sí, demostrando su compromiso con la eficacia del servicio público (Martínez et al. 2018).

Satisfacción con las condiciones de trabajo

Poves (2019), este aspecto se relaciona con las condiciones físicas en las que los empleados llevan a cabo sus tareas diarias. De esta forma, es esencial que las oficinas estén limpias, bien iluminadas y con una temperatura agradable.

Satisfacción con la superación personal

Poves (2019), cada individuo tiene una innata necesidad de mejorar constantemente. Desde una perspectiva de necesidades, las personas experimentan satisfacción laboral cuando perciben que las labores que realizan contribuyen a su perfeccionamiento en términos profesionales.

Satisfacción con la recompensa

Poves (2019), todo esfuerzo, ya sea físico o intelectual, merece ser reconocido. Cuando los empleados sienten que sus dedicaciones son valoradas mediante reconocimientos o compensaciones, experimentan un aumento en la satisfacción laboral.

Satisfacción con la supervisión

Poves (2019), es la acción que llevan a cabo los líderes o supervisores de la empresa para verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos. En relación con la satisfacción laboral, si los líderes o supervisores se limitan únicamente a señalar los aspectos negativos del trabajo realizado, la percepción de satisfacción puede disminuir.

Satisfacción con los compañeros de trabajo

Poves (2019) los empleados internamente en la organización tienen que cultivar un ambiente amigable donde la comunicación e información fluyan constantemente. A toda hora, se busca mantener un entorno de respaldo y reciprocidad entre los integrantes de un mismo departamento, así como con trabajadores de toda la empresa, promoviendo así la satisfacción laboral.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El trabajo en equipo se relaciona significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La complementariedad se relaciona significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.
- b. La confianza se relaciona significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.
- c. La coordinación se relaciona significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.
- d. La comunicación se relaciona significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.
- e. El compromiso se relaciona significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
TRABAJO EN EQUIPO	Complementariedad	<ul style="list-style-type: none"> - Especialización. - Conocimiento. - Dominio de tareas. - Sinergia.
	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad. - Libertad de expresión. - Empowerment. - Cumplimiento de acuerdos.
	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento de las personas. - Liderazgo. - Trabajo armónico.
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Asertividad. - Escucha activa. - Honestidad. - Comunicación no verbal.
	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación. - Lealtad. - Proactividad. - Cooperación.

Fuente: Martínez et al. (2018).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción con las condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar del personal. - Ambiente físico. - Seguridad de empleo.
	Satisfacción con la superación personal	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones. - Estudios. - Ascensos.
	Satisfacción con la recompensa	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de pagos. - Reconocimiento. - Prestación.
	Satisfacción con la supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión. - Apoyo del supervisor.
	Satisfacción con los compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo. - Actitudes hacia el trabajo. - Habilidades desarrollar sus labores.

Fuente: Poves (2019).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación: Básica porque busca adquirir conocimientos para compararlos con la realidad y comprender los eventos que están ocurriendo (Díaz et al., 2013).

3.1.2. Nivel de investigación: Correlacional porque tiene como objetivo entender la conexión o nivel de relación que existe entre dos o más ideas, categorías o variables en una muestra o contexto específico (Hernández et al., 2014).

3.1.3. Diseño de investigación: No experimental porque no se intervino en la manipulación de las variables analizadas (Hernández et al., 2014).

3.1.4. Enfoque de investigación: Cuantitativo porque emplea la estadística para obtener conclusiones sobre el objeto de estudio, incorporando aspectos numéricos que facilitan la comprensión de la realidad y su evaluación (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población analizada comprendió a 95 empleados de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga.

3.2.2. Muestra

Se empleó la fórmula destinada a poblaciones finitas:

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

Donde:

n: muestra.

p y q: probabilidades.

Z: desviación.

N: población.

E: error.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 95}{0.0025(95 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 76$$

La muestra incluyó a 76 trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El instrumento evaluó las variables en estudio, trabajo en equipo y satisfacción laboral. Los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga completaron el cuestionario.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se llevará a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

Se utilizará el software Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados se presentarán en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del trabajo en equipo

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la complementariedad y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Complementariedad	29	38.2%	35	46.1%	12	15.8%
Especialización.	24	31.6%	20	26.3%	32	42.1%
Conocimiento.	36	47.4%	10	13.2%	30	39.5%
Dominio de tareas.	33	43.4%	12	15.8%	31	40.8%
Sinergia.	26	34.2%	13	17.1%	37	48.7%

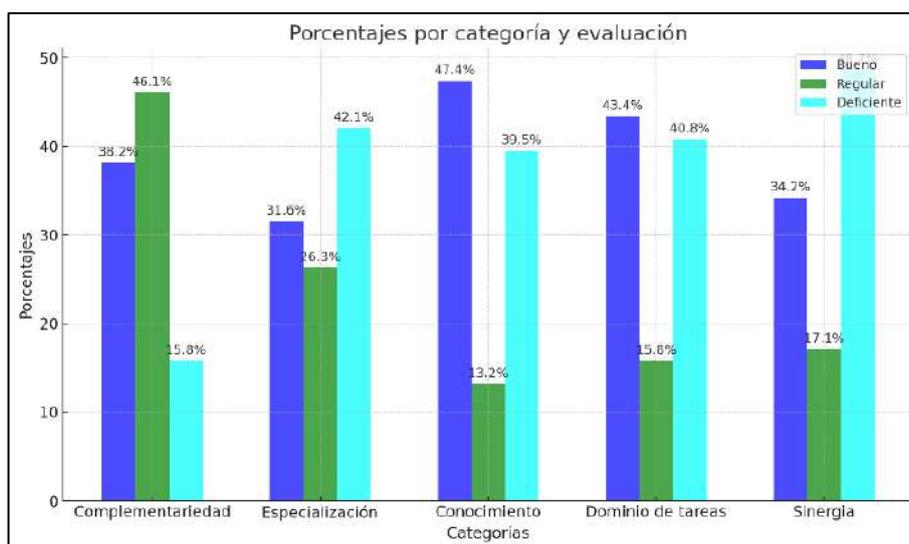


Figura 1. Complementariedad y sus indicadores.

La Tabla 1 resalta la percepción administrativa de varios indicadores. La "Complementariedad" muestra que el 38.2% está funcionando bien, aunque hay un margen

considerable de mejora con un 46.1% en "Regular" y solo un 15.8% como "Deficiente". La "Especialización" es preocupante, con solo un 31.6% en "Bueno" y un alto 42.1% en "Deficiente". El "Conocimiento" es el punto fuerte, con un 47.4% en "Bueno", pero aún hay un 39.5% que necesita atención. El "Dominio de tareas" tiene un 43,4% que lo hace bien, pero un 40.8% es "Deficiente". En última instancia, la "Sinergia" presenta el desafío más arduo, donde solo un 34.2% se encuentra en el rango de "Bueno" y un notable 48.7% en "Deficiente", lo que indica una necesidad imperativa de fortalecer la colaboración y el trabajo en equipo en la organización.

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la confianza y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Confianza	31	40.8%	37	48.7%	8	10.5%
Responsabilidad.	26	34.2%	20	26.3%	30	39.5%
Libertad de expresión.	37	48.7%	8	10.5%	31	40.8%
Empowerment.	36	47.4%	16	21.1%	24	31.6%
Cumplimiento de acuerdos	25	32.9%	13	17.1%	38	50.0%

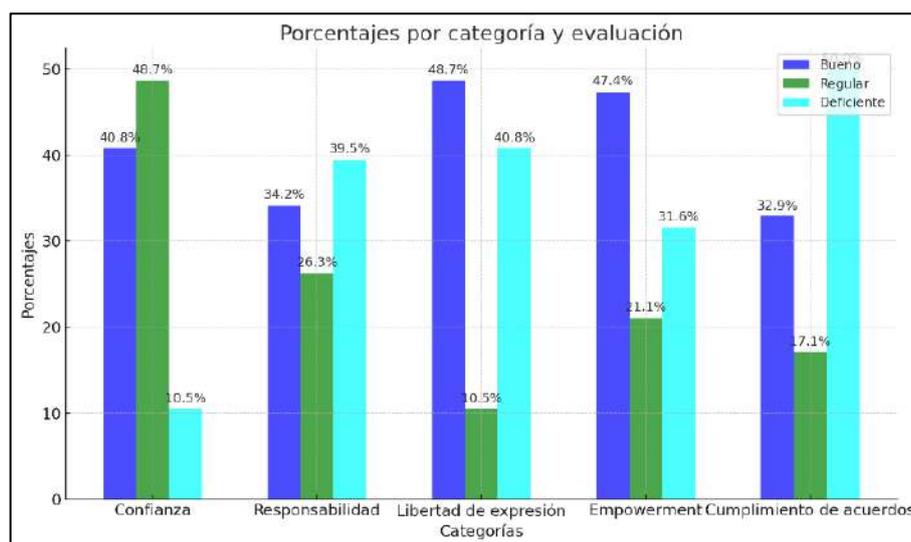


Figura 2. Confianza y sus indicadores.

La Tabla 2 destaca la percepción administrativa sobre la confianza y sus indicadores. Las expectativas generales en la organización son moderadas, con un 40.8% percibiéndolas como "Buena", pero existe una oportunidad significativa de mejora, ya que el 48,7% la considera "Regular" y solo un 10.5% la ve como "Deficiente". En cuanto a

"Responsabilidad", solo un 34.2% la encuentra "Buena", mientras que un preocupante 39.5% la ve "Deficiente", señalando la necesidad de fortalecer la responsabilidad individual y grupal. La "Libertad de expresión" es valorada con una valoración favorable por un 48.7%, no obstante, aún existe un 40.8% que siente que no pueden expresarse de manera libre. El "Empowerment" o empoderamiento tiene un 47.4% en "Bueno", lo que indica que hay un nivel decente de autonomía y confianza en los empleados, pero con un 31.6% en "Deficiente", aún hay áreas a mejorar. Finalmente, el asunto "cumplimiento de acuerdos" es el ámbito de mayor preocupación, dado que solo un 32.9% de los usuarios encuentran un nivel de "Bueno" y un 50% de "Deficiente", lo que sugiere que los compromisos y acuerdos no están siendo respetados de manera efectiva. Estos insights son esenciales para entender y mejorar la dinámica de confianza dentro de la organización.

Tabla 3

Distribución de frecuencia de la coordinación y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Coordinación	28	36.8%	32	42.1%	16	21.1%
Involucramiento de las personas.	27	35.5%	16	21.1%	33	43.4%
Liderazgo.	34	44.7%	12	15.8%	30	39.5%
Trabajo armónico.	30	39.5%	13	17.1%	33	43.4%

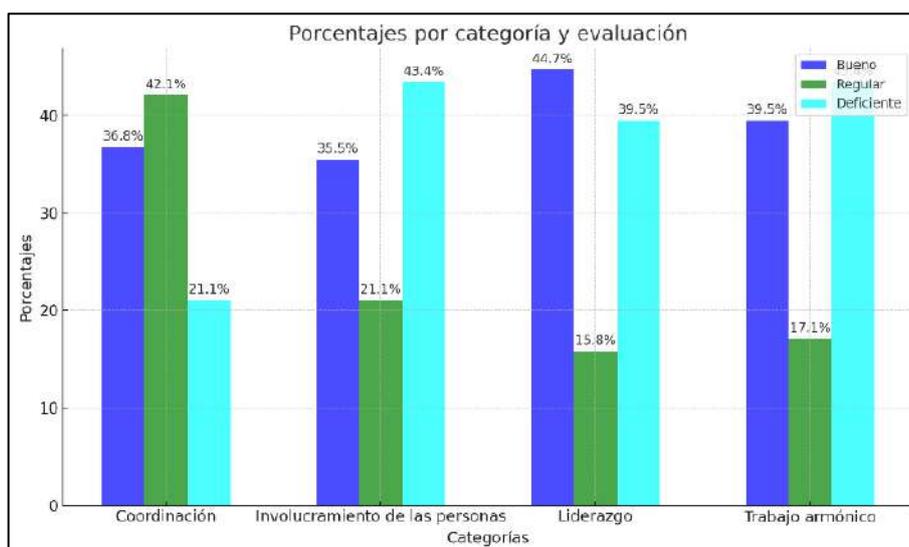


Figura 3. Coordinación y sus indicadores.

La Tabla 3 ofrece un panorama sobre la coordinación y sus indicadores dentro de la organización. La "Coordinación" general exhibe un 36.8% de percepción "Excelente", mientras que un 42.1% en "Regular" y un 21.1% en "Deficiente". Se destaca la necesidad de optimizar la alineación y fluidez de los procesos. El "Involucramiento de las personas" tiene un 35.5% en "Bueno", mientras que un 43.4% en "Deficiente", lo que resalta la importancia de una mayor inclusión y participación activa de los miembros en las decisiones y proyectos. El "Liderazgo" se percibe de manera relativamente positiva, con un 44.7% en "Bueno", aunque aún hay un 39.5% que lo considera "Deficiente", indicando áreas de mejora en la dirección y guía de los equipos. En última instancia, el "Trabajo armónico" tiene un 38.5% en "Bueno", pero un notable 43.4% en "Deficiente", lo que requiere fortalecer la colaboración y cohesión entre los miembros. Estos datos resaltan áreas clave para mejorar la sinergia y coordinación efectiva dentro de la entidad.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la comunicación y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Comunicación	33	43.4%	28	36.8%	15	19.7%
Asertividad.	29	38.2%	15	19.7%	32	42.1%
Escucha activa.	26	34.2%	19	25.0%	31	40.8%
Honestidad.	38	50.0%	7	9.2%	31	40.8%
Comunicación no verbal.	34	44.7%	16	21.1%	26	34.2%

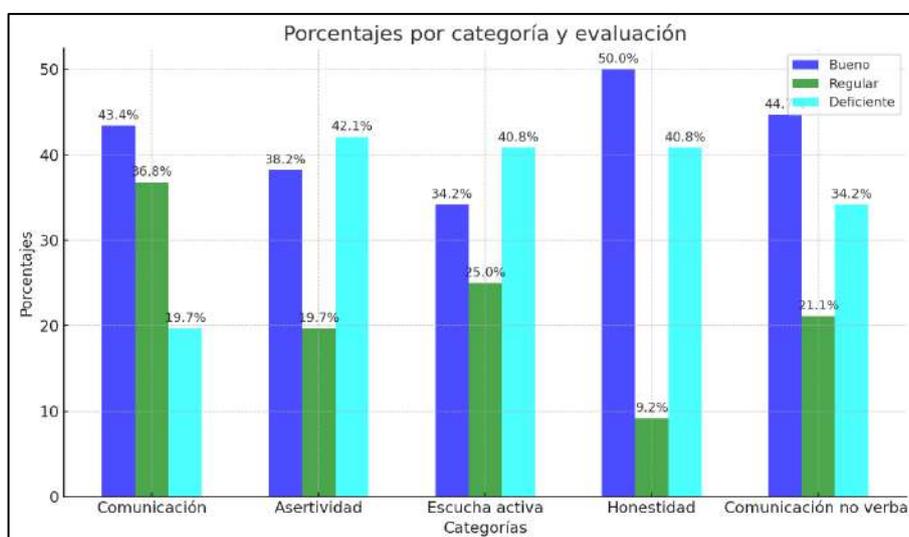


Figura 4. Comunicación y sus indicadores.

La Tabla 4 se enfoca en la comunicación y sus indicadores en la organización. La "Comunicación" general se percibe de manera positiva con un 43.4% en "Bueno", aunque hay espacio para mejora con un 36.8% en "Regular" y un 19.7% en "Deficiente". La "Asertividad" tiene un 38.2% en "Bueno", pero un preocupante 42.1% en "Deficiente", subrayando la importancia de una comunicación clara y directa. La "Escucha activa" cuenta con un 34.2% en "Bueno", y un 40.8% en "Deficiente", destacando la necesidad de mejorar la atención y comprensión en las interacciones. En efecto, la "Honestidad" ostenta un índice de 50.0% en "Bueno", aunque aún con un 40.8% en "Deficiente", lo que resalta la relevancia de la integridad en la comunicación. Finalmente, la "Comunicación no verbal" se percibe de manera positiva, con un 44,7% en "Bueno", pero aún hay un 34.2% que lo considera "Deficiente", lo que sugiere mejorar la coherencia entre lo que se dice y cómo se dice.

Tabla 5

Distribución de frecuencia del compromiso y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso	39	51.3%	25	32.9%	12	15.8%
Identificación.	25	32.9%	19	25.0%	32	42.1%
Lealtad.	26	34.2%	16	21.1%	34	44.7%
Proactividad.	44	57.9%	5	6.6%	27	35.5%
Cooperación.	33	43.4%	16	21.1%	27	35.5%

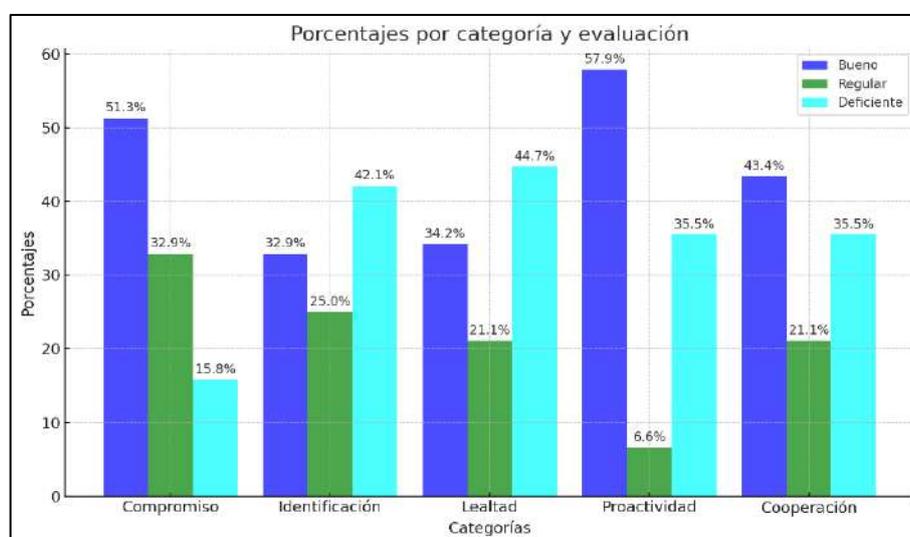


Figura 5. Compromiso y sus indicadores.

La Tabla 5 examina el compromiso y sus indicadores dentro de la organización. El "Compromiso" general muestra una percepción fuerte, con un 51.3% en "Bueno", aunque aún hay un 32.9% en "Regular" y un 15.8% en "Deficiente", lo que indica que hay espacio para reforzar el nivel de compromiso en algunos miembros. La "Identificación" tiene un 32.9% en "Bueno", pero un notable 42.1% en "Deficiente", señalando la necesidad de reforzar la conexión entre los empleados y la misión o valores de la organización. La "Lealtad" presenta un 34.2% en "Bueno", pero un preocupante 44.7% en "Deficiente", indicando áreas de mejora en la fidelidad y alineación con la organización. La "Proactividad" es el indicador más relevante, con un índice destacado del 57.9% en "Bueno", aunque aún existe un 35.5% que podría ser más proactivo. Finalmente, la denominación "Cooperación" ostenta un porcentaje del 43.4% en "Bueno", mientras que el 35.5% en "Deficiente".

Tabla 6

Distribución de frecuencia del trabajo en equipo

		f	%
Válido	Bueno	32	42.1
	Regular	36	47.4
	Deficiente	8	10.5
	Total	76	100.0

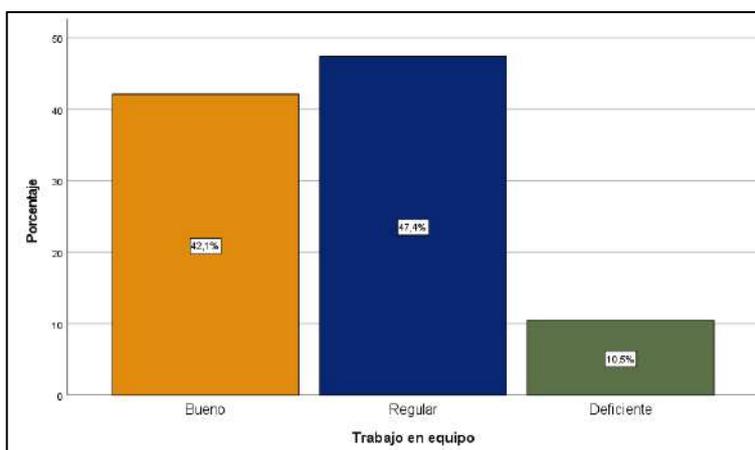


Figura 6. Trabajo en equipo.

La Tabla 6 refleja la percepción del trabajo en equipo dentro de la organización. De un total de 76 respuestas válidas, el 42.1% sostiene que el trabajo en equipo es "Excelente", lo cual indica una percepción generalmente positiva. No obstante, existe un grado significativo de mejora, dado que el 47.4% lo califica como "Regular". Solo un 10.5% lo considera

"Deficiente", lo que sugiere que, aunque hay áreas de mejora, las deficiencias en el trabajo en equipo no son una preocupación dominante para la mayoría. En términos generales, estos datos señalan la relevancia de continuar promoviendo la colaboración y mejorar la dinámica grupal con el fin de optimizar la eficacia del trabajo en equipo en la organización.

B. Análisis descriptivo de la satisfacción laboral

Tabla 7

Distribución de frecuencia de la satisfacción con las condiciones de trabajo y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con las condiciones de trabajo	31	40.8%	27	35.5%	18	23.7%
Bienestar del personal.	24	31.6%	22	28.9%	30	39.5%
Ambiente físico.	26	34.2%	17	22.4%	33	43.4%
Seguridad de empleo.	37	48.7%	9	11.8%	30	39.5%

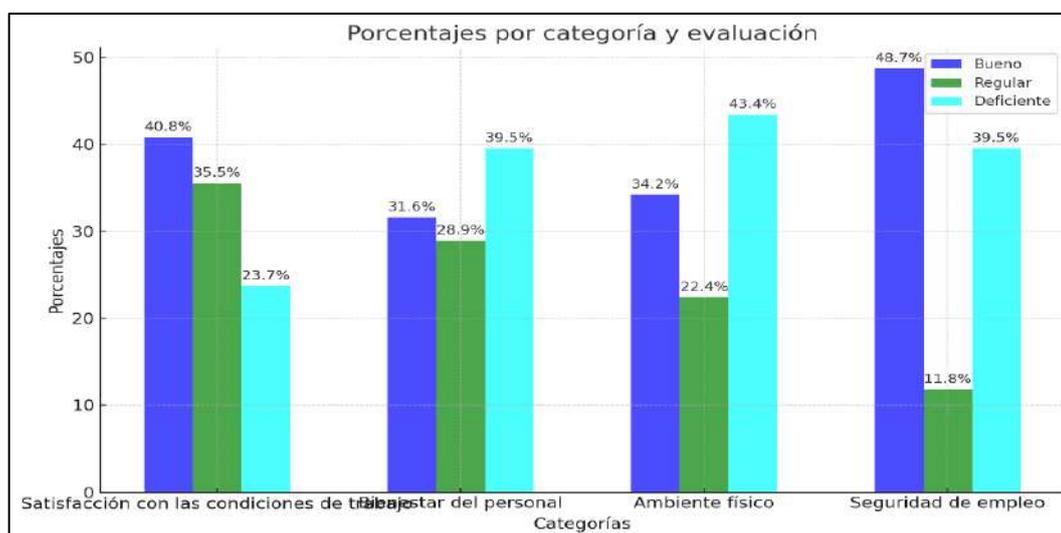


Figura 7. Satisfacción con las condiciones de trabajo y sus indicadores.

La Tabla 7 ofrece un análisis sobre la satisfacción con las condiciones de trabajo y sus distintos indicadores. La "Satisfacción con las condiciones de trabajo" general tiene un 40.8% en "Bueno", lo que sugiere que hay una percepción moderadamente positiva. Sin embargo, con un 35.5% en "Regular" y un 23.7% en "Deficiente", se destaca la necesidad de mejorar ciertos aspectos para lograr una mayor satisfacción. El ámbito de la atención al bienestar y salud del personal exhibe un porcentaje del 31.6% en "Bueno", mientras que un

39.5% en "Deficiente". En cuanto al ambiente físico, solo un 34.2% lo considera "Bueno", mientras que un 43.4% lo considera "Deficiente", lo que indica que las instalaciones o el entorno físico podrían requerir mejoras o adaptaciones. Por último, la "Seguridad de empleo" es el indicador más fuerte, con un 48,7% en "Bueno", aunque aún hay un 39.5% que siente inseguridad laboral.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de la satisfacción con la superación personal y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con la superación personal	32	42.1%	24	31.6%	20	26.3%
Capacitaciones.	28	36.8%	16	21.1%	32	42.1%
Estudios.	23	30.3%	18	23.7%	35	46.1%
Ascensos.	38	50.0%	7	9.2%	31	40.8%

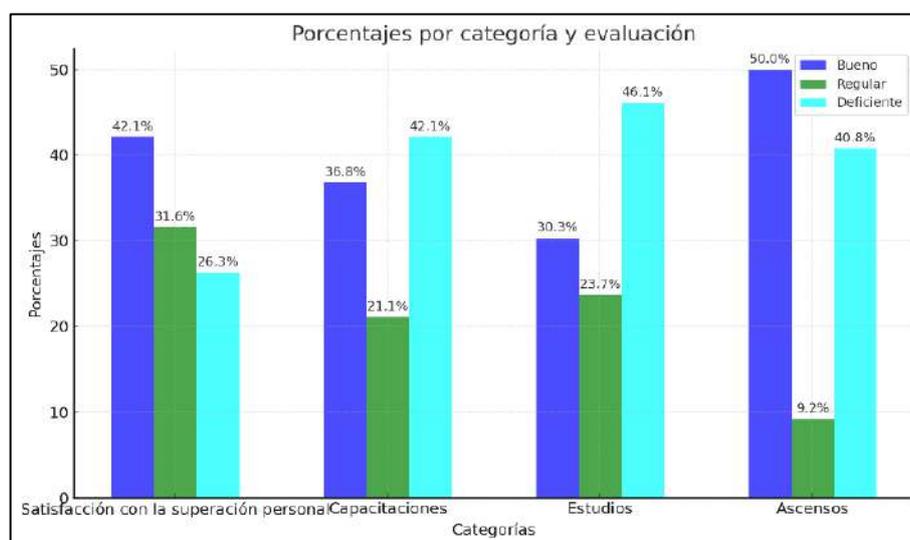


Figura 8. Satisfacción con la superación personal y sus indicadores.

La Tabla 8 se centra en la satisfacción con la superación personal y sus indicadores. La palabra "Satisfacción con la superación personal" exhibe un porcentaje del 42.1% en "Bueno", lo cual indica una percepción positiva hacia las oportunidades de progreso individual. Sin embargo, con un 31.6% en "Regular" y un 26.3% en "Deficiente", hay margen para mejorar el respaldo y las oportunidades brindadas para el desarrollo personal. En cuanto a las capacitaciones, un 36,8% lo califica como "Bueno", pero un 42,1% lo ve preocupante, lo que indica que puede haber deficiencias en la formación ofrecida. En "Estudios", sólo un 30.3% considera las oportunidades como "Buenas", y un alto 46.1% las

califica como "Deficientes", sugiriendo una potencial falta de oportunidades académicas o formativas. Finalmente, en el ámbito de "Ascensos", un índice significativo de 50.0% lo aprecia como "Bueno", aunque aún existe un 40.8% que siente que las posibilidades de promoción son limitadas.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la satisfacción con la recompensa y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con la recompensa	25	32.9%	19	25.0%	32	42.1%
Sistemas de pagos.	19	25.0%	22	28.9%	35	46.1%
Reconocimiento.	26	34.2%	18	23.7%	32	42.1%

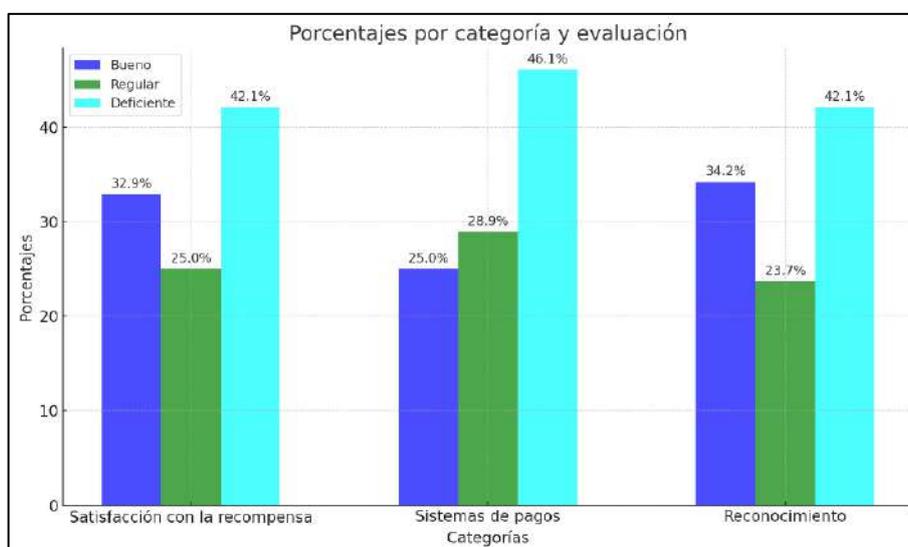


Figura 9. Satisfacción con la recompensa y sus indicadores.

La Tabla 9 se centra en la satisfacción con la recompensa y sus respectivos indicadores. La presencia de la satisfacción con la recompensa se evidencia de manera moderada, con un 32.9% en la categoría "Bueno". Sin embargo, es preocupante que un 42.1% lo considere "Deficiente", lo que sugiere que muchas personas sienten que no están siendo adecuadamente recompensadas por sus esfuerzos. En el ámbito de "Sistemas de pagos", solo un 25.0% lo califica como "Bueno" y un notable 46.1% lo ve "Deficiente", indicando posibles insatisfacciones con las estructuras de salario o beneficios. El término "Reconocimiento" se encuentra compuesto por un porcentaje del 34.2% en "Bueno",

mientras que el 42.1% en "Deficiente". Esta característica destaca la relevancia de valorar y reconocer los esfuerzos y logros de los empleados.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la satisfacción con la supervisión y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con la supervisión	24	31.6%	20	26.3%	32	42.1%
Supervisión.	18	23.7%	20	26.3%	38	50.0%
Apoyo del supervisor.	28	36.8%	17	22.4%	31	40.8%

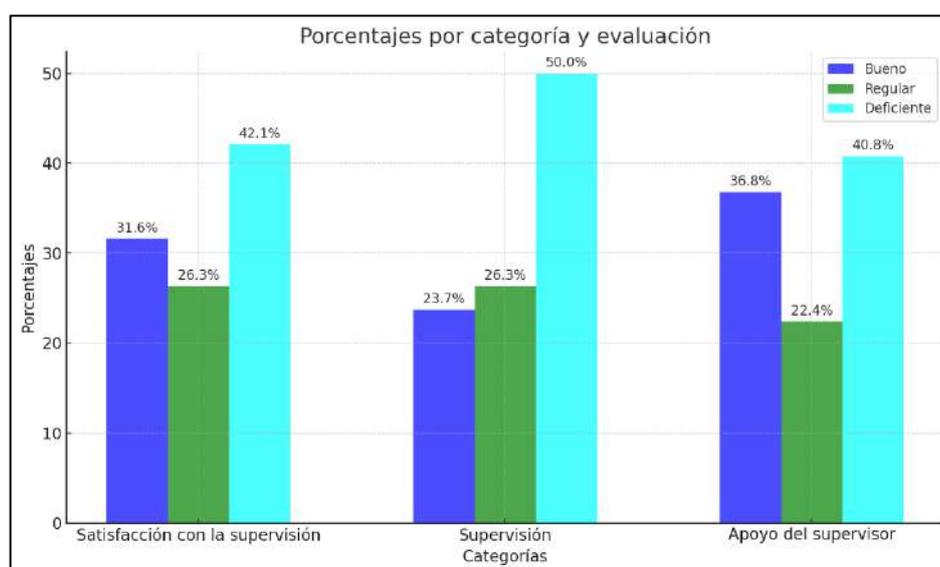


Figura 10. Satisfacción con la supervisión y sus indicadores.

La Tabla 10 examina la satisfacción con la supervisión y sus indicadores específicos en la organización. En un porcentaje del 31,6%, la calificación de "Satisfacción con la supervisión" indica una percepción moderada de la calidad de su supervisión. Sin embargo, con un significativo 42.1% en "Deficiente", es evidente que hay áreas de mejora en la forma en que se supervisa a los empleados. En el indicador específico de "Supervisión", solo un 23.7% lo califica como "Bueno", y un preocupante 50.0% lo ve "Deficiente", lo que sugiere posibles deficiencias en la gestión y dirección de los supervisores. En cuanto al "Apoyo del supervisor", se percibe de forma más positiva con un 36.8% en "Bueno", aunque aún hay un 40.8% que siente que no recibe el respaldo necesario de su supervisor. Estos datos resaltan la necesidad de reforzar la formación y apoyo para los supervisores, asegurando que proporcionen la guía y respaldo adecuados a sus equipos.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la satisfacción con los compañeros y sus indicadores

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción con los compañeros de trabajo	23	30.3%	26	34.2%	27	35.5%
Trabajo.	19	25.0%	18	23.7%	39	51.3%
Actitudes hacia el trabajo.	27	35.5%	20	26.3%	29	38.2%
Habilidades desarrollar sus labores.	23	30.3%	20	26.3%	33	43.4%

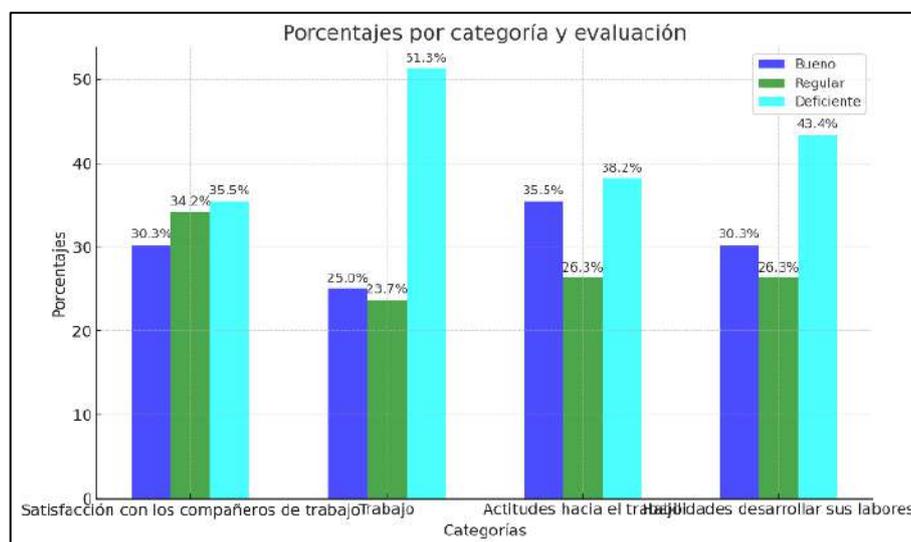


Figura 11. Satisfacción con los compañeros y sus indicadores.

La Tabla 11 se centra en la satisfacción con los compañeros de trabajo y sus indicadores específicos. La "Satisfacción con los compañeros de trabajo" refleja un 30.3% en "Bueno", indicando una percepción moderada sobre las relaciones laborales. No obstante, con un 35.5% en "Deficiente", se sugiere que hay tensiones o desafíos en las interacciones entre colegas. En el índice "Trabajo", solo un 25.0% lo considera "Bueno" y un 51.3% lo califica como "Deficiente", lo cual podría indicar dificultades en la colaboración o en la dinámica de equipo. Las "Actitudes hacia el trabajo" tienen un 35.5% en "Bueno", pero un 38.2% en "Deficiente", indicando posibles desafíos en la motivación o actitud general hacia las tareas. Finalmente, en cuanto a las "Habilidades para desarrollar sus tareas", un 30.3% lo considera "Bueno", pero un preocupante 43.4% lo ve "Deficiente", lo que sugirió que algunos compañeros pueden no estar adecuadamente capacitados o no poseer las habilidades necesarias para sus roles.

Tabla 12
Distribución de frecuencia de la satisfacción laboral

		f	%
Válido	Bueno	35	46.1
	Deficiente	16	21.1
	Regular	25	32.9
	Total	76	100.0

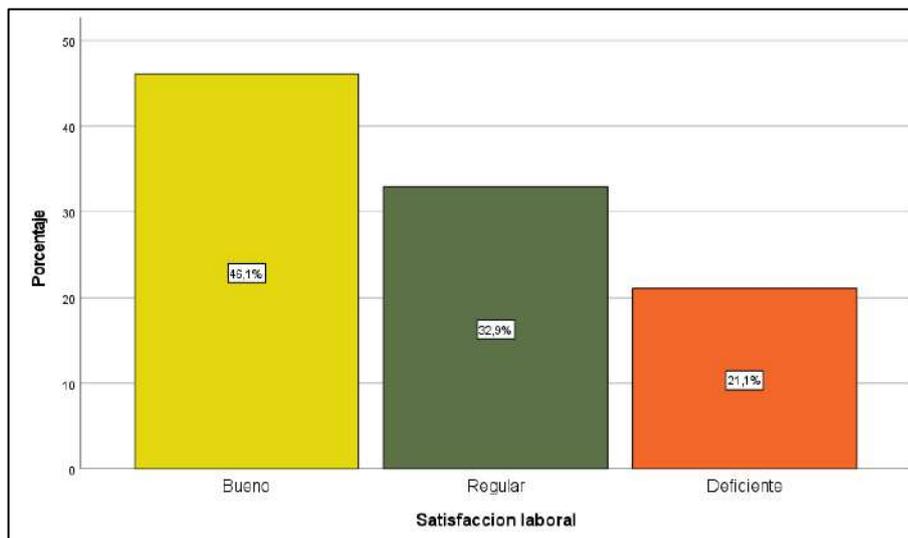


Figura 12. Satisfacción laboral.

La Tabla 12 presenta la percepción general sobre la satisfacción laboral dentro de la organización. De un total de 76 respuestas válidas, el 46.1% sostiene que su satisfacción laboral es "Excelente", lo que representa una percepción mayoritariamente positiva. No obstante, hay un 32.9% que califica su satisfacción como "Regular", lo que indica que, aunque no están completamente satisfechos, hay aspectos del trabajo que podrían mejorar. Es preocupante que el 21.1% considere su satisfacción como "Deficiente", lo que sugiere que hay áreas críticas de mejora para asegurar el bienestar y la retención de estos empleados.

C. Prueba de normalidad

Tabla 13
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	0.277	76	0.000
Complementariedad	0.219	76	0.000
Confianza	0.243	76	0.000
Coordinación	0.222	76	0.000
Comunicación	0.182	76	0.000
Compromiso	0.217	76	0.000
Satisfacción laboral	0.239	76	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 13 presenta los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para diversos aspectos laborales. El valor de significación (Sig.) de 0.000 para todos los aspectos (Trabajo en equipo, Complementariedad, Confianza, Coordinación, Comunicación, Compromiso y Satisfacción laboral) indica que las distribuciones en la muestra no se ajustan a la distribución habitual. Aunque se aplicó una corrección de Lilliefors para ajustar por el tamaño de la muestra, la conclusión fundamental se mantiene: las distribuciones no son normales.

4.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 14

Pruebas de Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral

			Trabajo en equipo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1.000	,578**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	76	76
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,578**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	76	76

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

La Tabla 14 revela una correlación positiva moderada de 0,578 entre "Trabajo en equipo" y "Satisfacción laboral", según la prueba Rho de Spearman. La presente afirmación indica que, cuando las percepciones acerca del trabajo en equipo son más favorables, se genera una tendencia positiva hacia una mayor satisfacción laboral. Dado que el valor de significación es 0,000, menor al 5%, podemos afirmar con certeza que esta correlación es estadísticamente significativa, lo que indica una relación genuina entre ambas variables en la población estudiada y no un mero producto del azar.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 15

Pruebas de Rho de Spearman entre el complementariedad y satisfacción laboral

		Complementariedad	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Complementariedad	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,486**	
		N	76	
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,486**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

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

La Tabla 15 muestra una correlación positiva de 0,486 entre "Complementariedad" y "Satisfacción laboral", basada en la prueba Rho de Spearman. Esta correlación sugiere que un aumento en las percepciones positivas sobre la complementariedad está asociado con un aumento en la satisfacción laboral. Con un valor de significación de 0,000, que es menor al 5%, esta correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%. Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación significativa entre la complementariedad y la satisfacción laboral en el grupo estudiado, y esta relación no es simplemente un resultado aleatorio.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 16

Pruebas de Rho de Spearman entre la confianza y satisfacción laboral

			Confianza	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1.000	,408**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	76	76
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,408**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

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

La Tabla 16 evidencia una correlación positiva de 0,408 entre "Confianza" y "Satisfacción laboral", según la prueba Rho de Spearman. Esto indica que cuando las percepciones de confianza en el ambiente laboral son más altas, tiende a haber una mayor satisfacción laboral. El valor de significación es 0,000, menor al 5%, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 17

Pruebas de Rho de Spearman entre la coordinación y satisfacción laboral

			Coordinación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coordinación	Coefficiente de correlación	1.000	,426**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	76	76
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,426**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

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

La Tabla 17 destaca una correlación positiva de 0,426 entre "Coordinación" y "Satisfacción laboral", basada en la prueba Rho de Spearman. La presente afirmación implica que, a medida que las percepciones concernientes a la coordinación en el ámbito laboral se incrementen, se produce un incremento significativo en la satisfacción laboral. Con un valor de significación de 0,000, que es menor al 5%, esta correlación es estadísticamente significativa. De esta manera, es factible afirmar con certeza que existe una correlación clara entre la calidad de la coordinación y el nivel de satisfacción laboral en la muestra examinada.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Tabla 18

Pruebas de Rho de Spearman entre la comunicación y satisfacción laboral

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,586**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	76	76
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,586**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

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

La Tabla 18 revela una correlación positiva moderada de 0,586 entre "Comunicación" y "Satisfacción laboral", según la prueba Rho de Spearman. Esto indica que cuando las percepciones sobre la comunicación en el entorno laboral son más positivas, existe una tendencia asociada a una mayor satisfacción laboral. Dado que el valor de significación es 0,000, que es menor al 1%, esta correlación es estadísticamente significativa al nivel del 5%. De este modo, se puede inferir que existe una conexión notable y genuina entre la eficacia de la comunicación y la satisfacción laboral en el grupo estudiado.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 5

Tabla 19

Pruebas de Rho de Spearman entre la compromiso y satisfacción laboral

			Compromiso	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compromiso	Coefficiente de correlación	1.000	,633**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	76	76
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,633**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	76	76

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

La Tabla 19 muestra una correlación positiva fuerte de 0,633 entre "Compromiso" y "Satisfacción laboral", basada en la prueba Rho de Spearman. Esto indica que un incremento en las percepciones sobre el compromiso en el ambiente laboral está estrechamente relacionado con un aumento en la satisfacción laboral. Con un valor de significación de 0,000, que es inferior al 5%, esta correlación es estadísticamente significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

El presente trabajo tiene como objetivo general conocer el vínculo entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.578 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. El trabajo en equipo puede influir significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, especialmente en el sector de inversiones. Al compartir responsabilidades, los empleados pueden sentir menos presión y obtener apoyo mutuo, lo que a su vez fomenta un ambiente de aprendizaje y crecimiento. La comunicación efectiva en un ambiente de equipo puede minimizar la confusión y la omisión, mientras que el sentido de pertenencia y el reconocimiento de los esfuerzos individuales pueden incrementar la autoestima y la satisfacción laboral. No obstante, es fundamental que los equipos estén debidamente gestionados, ya que un mal manejo o conflictos no resueltos pueden tener un efecto perjudicial en la satisfacción. Torres y Ramírez (2021) en su tesis de titulación titulada “La motivación y satisfacción laboral en relación con el desempeño en la industria alimenticia del Cantón la Troncal”, la cual sus resultados sostienen que la gran mayoría de los empleados en las empresas experimentan un nivel elevado de satisfacción laboral. Sin embargo, es importante destacar que en la dimensión social, hay un indicador con el nivel más bajo de satisfacción, con una media de 2.55, y una mediana y moda de 2. Este indicador señala que las empresas no ofrecen cursos para el desarrollo profesional de sus trabajadores. Además, la mayoría de las empresas no logran motivar a sus empleados. Aunque la falta de factores motivacionales no genera insatisfacción, su presencia contribuye a la autorrealización de los empleados.

Conclusión: la satisfacción laboral afecta el desempeño laboral, mientras que la motivación no tiene un impacto en el desempeño de los empleados.

El presente trabajo tiene como primer objetivo específico conocer el vínculo entre la complementariedad y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.486 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. La complementariedad en el entorno laboral de inversiones implica que los trabajadores con diferentes habilidades y conocimientos trabajen juntos de manera que sus capacidades se potencien mutuamente. Esta sinergia no solo puede mejorar la eficiencia y la efectividad en la toma de decisiones y en la administración de riesgos, sino que además puede aumentar la satisfacción laboral. Al percibir que los empleados perciben que sus habilidades son valoradas y utilizadas de manera óptima, y que pueden confiar en las aptitudes de sus colegas para tareas que no están dentro de su área de especialización, esto genera un entorno de respeto mutuo y confianza. Esta colaboración y valoración mutua puede conducir a un mayor compromiso, un sentido de pertenencia y, en última instancia, a una mayor satisfacción laboral en el sector de inversiones. Cadavid (2020) elaboró la tesis de titulación con título “Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano”, la cual sus resultados de la satisfacción laboral revelan que el 96,25% de los participantes se encuentran satisfechos con las condiciones laborales, específicamente en cuanto a ergonomía, seguridad e higiene, mientras que el 3,75% de los aprendices expresan insatisfacción con su entorno laboral. Conclusión: es esencial otorgar reconocimiento y estatus a los aprendices, ya que formar parte de ello y ser reconocidos por su labor genera motivación y una evaluación positiva de su desempeño. Asimismo, la percepción general favorable que tienen hacia la empresa se ve fortalecida por esta actitud satisfactoria.

El presente trabajo tiene como segundo objetivo específico conocer el vínculo entre la confianza y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.408 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En el sector de inversiones, como el de "Inversiones Rio", la confianza entre colegas, y entre empleados y dirección, es

esencial para tomar decisiones informadas y gestionar riesgos adecuadamente. Al confiar en la competencia y la integridad de sus colegas, los trabajadores pueden colaborar de manera más eficiente, compartir información sin reservas y tomar decisiones con mayor seguridad. Esta confianza también alivia el estrés y la incertidumbre, ya que los empleados sienten que están respaldados por un equipo de confianza. Además, cuando los trabajadores confían en que la dirección actúa con transparencia y tiene en cuenta sus mejores intereses, se sienten más apreciados y comprometidos con la empresa. Todo esto se traduce en un entorno de trabajo más agradable, en el que las preocupaciones y conflictos se gestionan de manera constructiva, lo que a su vez fomenta la satisfacción laboral. La carencia de confianza puede generar desconfianza, aversión a compartir información y un ambiente de trabajo tenso, lo que puede afectar negativamente la satisfacción y el compromiso de los trabajadores. Acosta, y otros (2019) realizaron la investigación titulada “¿Confiar o no Confiar?: El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement”, la cual sus resultados sostienen que las variables muestran una correlación positiva y significativa, con valores que varían entre .39 y .68. La media de estas correlaciones fue de .52. Asimismo, al realizar un análisis de varianza (ANOVA) para examinar posibles diferencias entre las empresas estudiadas, no se encontraron resultados significativos ($p = 0.11$). Por lo tanto, se procedió con los análisis tomando en cuenta la muestra total. Conclusión: la confianza del equipo funciona como un mediador completo entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, específicamente el “work engagement”.

El presente trabajo tiene como tercer objetivo específico conocer el vínculo entre la coordinación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.426 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En "Inversiones Rio", la coordinación efectiva es esencial para garantizar que las múltiples facetas del proceso de inversión se manejen de manera eficiente y coherente. Cuando existe una coordinación adecuada, los trabajadores tienen claridad sobre sus roles y responsabilidades, lo que reduce las redundancias, los malentendidos y los conflictos potenciales. Esta claridad y estructura permiten a los empleados enfocarse en sus tareas específicas con confianza, sabiendo que otros miembros del equipo están realizando

lo mismo en áreas complementarias. Asimismo, una coordinación eficiente implica una comunicación fluida, lo que implica que los trabajadores se encuentren debidamente informados y pueden tomar decisiones más precisas. Cuando los empleados sienten que son parte de un sistema bien orquestado y que su trabajo contribuye de manera significativa al éxito general, su sentido de propósito y pertenencia aumenta. La presente acción, en conjunto, tiene un efecto positivo en su satisfacción laboral. Por otro lado, la falta de coordinación puede llevar a la confusión, la frustración y la sensación de que el trabajo es infructuoso o no valorado, lo que puede disminuir la satisfacción laboral. Aliaga y Castillo (2020) realizaron la tesis de licenciatura con título “Clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada - Lima, 2019”, la evaluación de los resultados reveló una correlación estadísticamente significativa y positiva entre ambas variables investigadas ($p < 0,01$), con un coeficiente de correlación $\rho = 0,545^{**}$ que señala un nivel significativo en esta asociación. Conclusión: existe una relación directa y positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

El presente trabajo tiene como cuarto objetivo específico conocer el vínculo entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.586 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En el contexto de inversiones, donde las decisiones deben ser precisas y basadas en información actualizada, una comunicación clara y efectiva es esencial. Los empleados están bien informados y pueden comunicarse de manera abierta y honesta con sus colegas y superiores, lo que les permite comprender mejor sus roles, expectativas y cómo su trabajo contribuye al éxito general de la organización. Una comunicación abierta también fomenta un ambiente en el que los trabajadores se sienten valorados, escuchados y respetados. La inclusión y transparencia pueden incrementar la confianza, disminuir la confusión y conflictos, y fomentar una cultura de colaboración y apoyo mutuo. Todo esto puede llevar a una mayor satisfacción laboral, ya que los empleados sienten que son una parte integral del equipo y que su aporte es apreciado. Por el contrario, la falta de comunicación o la falta de eficacia pueden generar sentimientos de aislamiento, confusión y frustración, lo que podría tener un impacto negativo en la moral y satisfacción de los empleados. Valdez (2020) realizó la tesis de licenciatura titulada

“Las ventas y el trabajo en equipo de la empresa Inversiones Fishoseli SAC. Los Olivos, 2020”, la cual sus resultados indican que el 45,5% de los participantes expresan que el trabajo en equipo no es apropiado. Conclusión: se establece una conexión entre ambas variables investigadas, con una correlación elevada de 0.868. La conclusión del estudio indica que si se mejoran los aspectos vinculados a las ventas, la calidad del trabajo en equipo también experimentará una mejora.

El presente trabajo tiene como quinto objetivo específico conocer la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.633 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En el sector de inversiones, el compromiso de los empleados es esencial para garantizar la eficacia y precisión en la toma de decisiones y la gestión de activos. Un empleado comprometido no solo ejecuta sus tareas con diligencia, sino que también se siente personalmente conectado e invertido en los resultados y el éxito de la organización. La conexión emocional y dedicación pueden dar como resultado una mayor satisfacción laboral, dado que el empleado siente que su labor cumple con un propósito y es valorado. A su vez, cuando un empleado está satisfecho con su trabajo, es más probable que esté más comprometido, creando un ciclo positivo. La satisfacción laboral puede influir en el compromiso al proporcionar un entorno laboral en el cual los trabajadores estén respaldados, reconocidos y recompensados. Sin embargo, si un empleado no se siente comprometido, puede experimentar desconexión, falta de motivación y eventualmente insatisfacción laboral. Por lo tanto, el compromiso y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados y se influyen mutuamente, siendo ambos cruciales para el rendimiento y éxito de una entidad como "Inversiones". Tello (2019) realizó la tesis de maestría titulada “Inteligencia emocional y trabajo en equipo en operarios de una empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019”, la cual sus resultados sostienen que el 17,6% muestra un nivel bajo en el trabajo en equipo, mientras que el 82,4% exhibe un nivel idóneo en este aspecto. Conclusión: la investigación ha evidenciado una relación positiva de bajo nivel entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo. Esto implica que a medida que la inteligencia emocional aumenta, el trabajo en equipo también tiende a ser más elevado.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La complementariedad se asocia de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.486 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En el sector de "Inversiones", la complementariedad, que destaca cómo las habilidades individuales se alinean y potencian mutuamente, juega un papel crucial en la satisfacción laboral. La combinación eficiente de habilidades permite operaciones más fluidas, reconoce y valora las capacidades individuales, distribuye equitativamente la carga de trabajo, fomenta un entorno de aprendizaje constante y fortalece la cohesión del equipo hacia objetivos comunes. Además, minimiza conflictos relacionados con roles superpuestos, contribuyendo así a un entorno laboral en el que los trabajadores se sienten más valorados, apoyados y, en última instancia, más satisfechos con su trabajo.
- La confianza se asocia de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.408 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En "Inversiones Rio Santa", la confianza es un elemento esencial que influye directamente en la satisfacción laboral. La confianza fomenta un entorno en el que los empleados se sienten seguros al compartir información, tomar decisiones y colaborar en proyectos, lo cual es fundamental en el complejo mundo de las inversiones, ya que la confianza es fundamental. Cuando los

trabajadores confían en la competencia y la integridad de sus colegas y superiores, se sienten respaldados y valorados, lo que conduce a un mayor compromiso y productividad. Esta seguridad y transparencia en las interacciones diarias reducen la incertidumbre y el estrés, facilitando un ambiente armonioso y colaborativo. En consecuencia, en "Inversiones Rio Santa", una cultura basada en la confianza puede ser un pilar para asegurar no solo operaciones eficientes sino también altos niveles de satisfacción laboral entre sus empleados.

- La coordinación se asocia de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.426 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En "Inversiones Rio Santa", la coordinación es un factor determinante para la satisfacción laboral. Una coordinación efectiva garantiza que los procesos se realicen de manera fluida, con roles y responsabilidades claramente definidos, lo que evita redundancias y malentendidos. Cuando los empleados entienden sus tareas y saben cómo su trabajo se integra con el de otros, se sienten más confiados y valorados. Asimismo, la efectividad de la coordinación fomenta la interacción y colaboración entre departamentos, lo que reduce los conflictos y fomenta la simbiosis del equipo. En un sector tan intrincado como el de inversiones, donde las decisiones deben ser rápidas y precisas, una buena coordinación es esencial. En consecuencia, en "Inversiones Rio Santa", la capacidad de coordinar de manera eficiente no solo optimiza las operaciones, sino que también aumenta la moral y la satisfacción de los trabajadores al brindarles un ambiente estructurado y armonioso.
- La comunicación se asocia de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.586 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En "Inversiones Rio Santa", la comunicación desempeña un papel central en la satisfacción laboral. Una comunicación clara y abierta asegura que los empleados estén informados, comprendan sus roles y se sientan integrados en la visión de la empresa. Al fomentar un intercambio de información efectivo, se evitan confusiones, se pueden tomar decisiones más detalladas y se

fomenta la colaboración entre equipos. Además, cuando los empleados sienten que pueden expresar sus opiniones, preocupaciones y aportes, y que estos son valorados, se fortalece su sentido de pertenencia y compromiso. En un ámbito tan dinámico y complejo como el de inversiones, la transparencia y la retroalimentación son fundamentales. En consecuencia, en "Inversiones Rio Santa", una comunicación efectiva no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también contribuye significativamente al bienestar y satisfacción de sus trabajadores.

- El compromiso se asocia de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.633 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En "Inversiones Rio Santa", el compromiso está intrínsecamente ligado a la satisfacción laboral. Un trabajador comprometido es aquel que siente una conexión profunda y personal con su trabajo y la empresa, lo que a menudo se traduce en un mayor esfuerzo, dedicación y deseo de superación. Este nivel de compromiso puede propiciar una mejora en el rendimiento y resultados, lo cual, a su vez, es reconocido y valorado por la organización. Cuando los empleados ven que su compromiso conduce a logros tangibles y es apreciado, su satisfacción laboral aumenta. Asimismo, un entorno en el que el compromiso es palpable impulsa a otros a elevar sus niveles y contribuir de manera significativa. En consecuencia, en la empresa denominada "Inversiones Rio Santa", el compromiso no solo fomenta el éxito operativo y financiero, sino que también constituye un componente fundamental que promueve y fortalece la satisfacción y bienestar de los empleados.
- El trabajo en equipo se asocia de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, 2023; teniendo en cuenta la aplicación de la Prueba de Rho de Spearman, se obtuvo 0.578 logrando alcanzar un grado positivo elevado y con un nivel de significación del 0.000 el cual es inferior a 0.05. En "Inversiones Rio Santa", el trabajo en equipo es un factor esencial que tiene influencia directa en la satisfacción laboral de los trabajadores. Al colaborar, los empleados pueden compartir responsabilidades, combinar habilidades y conocimientos, y enfrentar desafíos de manera más

eficiente. El sentido de pertenencia y unidad que surge al colaborar con colegas crea un ambiente de apoyo mutuo y camaradería. Asimismo, cuando los logros y éxitos son el resultado de esfuerzos compartidos, el reconocimiento se siente compartido, lo que refuerza la moral del equipo. En un sector tan complejo como el de inversiones, la colaboración y la interdependencia son vitales para tomar decisiones informadas y gestionar riesgos. En consecuencia, en "Inversiones Rio Santa", el trabajo en equipo no solo optimiza los procesos y resultados, sino que también desempeña un papel fundamental en fomentar un entorno laboral positivo, enriquecedor y, en consecuencia, en aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, implementar programas de formación y desarrollo que destaquen y aprovechen las habilidades individuales de cada empleado, promoviendo la colaboración interdepartamental y multidisciplinaria. Asimismo, es fundamental asegurar la claridad en la definición de roles y responsabilidades para minimizar conflictos y redundancias. Al hacerlo, no solo se optimizarán las operaciones y se mejorará la eficiencia, sino que también se reforzará un ambiente laboral positivo, lo que a su vez incrementará la satisfacción y el bienestar de los empleados. Esta inversión en la complementariedad se traducirá en un mejor rendimiento global para la empresa y en un compromiso más profundo de su equipo humano.
- Se recomienda a Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, implementar programas de formación que promuevan la transparencia, la comunicación abierta y el respeto mutuo. Es imperativo establecer y mantener canales de comunicación claros y efectivos en todos los niveles de la empresa, y fomentar un clima en el que los trabajadores sean independientes al momento de manifestar sus opiniones y preocupaciones sin temor a cualquier tipo de represalia. Además, sería beneficioso reconocer y recompensar públicamente la integridad, la honestidad y la colaboración, reforzando así la importancia de la confianza en el éxito de la empresa. Al invertir en la construcción y mantenimiento de la confianza, "Inversiones Rio Santa S.A.C." no solo mejorará la eficacia de sus operaciones,

sino también fortalecerá la satisfacción y compromiso de sus trabajadores, asegurando un equipo más cohesionado y productivo.

- Se recomienda a Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, establecer protocolos claros y ofrecer capacitaciones periódicas que realcen la importancia de la coordinación en la toma de decisiones y en la ejecución de tareas. Además, sería beneficioso implementar sistemas de gestión y comunicación que faciliten la colaboración y el intercambio de información en tiempo real, evitando así redundancias y malentendidos. La capacidad de reconocer y recompensar públicamente los esfuerzos coordinados puede reforzar la relevancia de este valor en la organización. Al enfocarse en mejorar la coordinación, "Inversiones Rio Santa S.A.C." no solo garantizará operaciones más fluidas y eficientes, sino que también potenciará un ambiente laboral más integrado y satisfactorio para todos sus empleados.
- Se recomienda a Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, establecer mecanismos que faciliten una comunicación abierta, transparente y bidireccional, permitiendo que los empleados reciban y transmitan información de manera clara y oportuna. Se propone llevar a cabo talleres y capacitaciones en áreas de comunicación, así como también a contar con plataformas tecnológicas que faciliten el intercambio de información en tiempo real. Además, sería beneficioso crear espacios regulares para la retroalimentación, donde los empleados puedan expresar sus opiniones y preocupaciones en un entorno seguro y receptivo. Al implementar estas medidas y fomentar una cultura de comunicación efectiva, "Inversiones Rio Santa S.A.C." no solo optimizará sus operaciones y decisiones, sino también fortalecerá el compromiso, la moral y la satisfacción general de su equipo humano.
- Se recomienda a Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y formación, lo que puede reforzar el sentido de pertenencia y la conexión emocional de los empleados con la empresa. Asimismo, resulta imperativo establecer canales de comunicación abiertos, en los cuales los trabajadores compartan sus pensamientos, opiniones y preocupaciones, y sentirse orgullosos y valorados. Al priorizar el compromiso de los empleados, "Inversiones Rio Santa S.A.C." no solo se beneficiará de un equipo más

productivo y eficiente, sino que también garantizará un ambiente laboral en el que la satisfacción y el bienestar de los empleados sean fundamentales.

- Se recomienda a Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga, la implementación de capacitaciones en dinámicas de grupo y habilidades de colaboración, así como la creación de espacios que faciliten la interacción y el intercambio de ideas entre empleados. También sería beneficioso impulsar proyectos interdepartamentales que requieran la colaboración de diferentes equipos, fomentando de esta forma la integración y el intercambio de conocimientos. Reconocer y celebrar los logros del equipo, más que los individuales, puede reforzar la importancia del trabajo colaborativo. Al priorizar el trabajo en equipo, "Inversiones Rio Santa S.A.C." no solo garantizará operaciones más eficientes y decisiones mejor informadas, sino que también creará un clima laboral en el que los trabajadores se sientan valorados, respaldados y, en última instancia, más satisfechos con su trabajo.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Fernández, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. La Rioja, España: Tutor Formación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Martínes, J., Expósito, A., Quesada, E., & López, J. (2018). *Administración pública y gestión*. Madrid, España: Almería.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Reza, C. (2019). *El gerente efectivo. Los fundamentos de la Administración, el trabajo en equipo y el liderazgo* (1 ed.). Coyoacán, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

7.2. Fuentes electrónicas

- Acosta, H., Llorens, S., Escaff, R., Díaz, J., Troncoso, S., Salanova, M., & Sanhueva, J. (07 de Junio de 2019). ¿Confiar o no Confiar?: El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 85-99. Obtenido de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/186873/67396.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Acosta, H., Llorens, S., Escaff, R., Díaz, J., Troncoso, S., Salanova, M., & Sanhueva, J. (07 de Junio de 2019). ¿Confiar o no Confiar?: El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 85-99. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de https://www.researchgate.net/profile/Hedy-Acosta-Antognoni/publication/339486559_Confiar_o_no_Confiar_El_rol_mediador_

de_la_confianza_entre_el_trabajo_en_equipo_y_el_engagement_en_el_trabajo/links/5e555759299bf1bdb839a269/Confiar-o-no-Confiar-El-rol-media

- Aliaga, G., & Castillo, B. (2020). *Clima laboral y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa privada - Lima, 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 17 de abril de 2023, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25093/Aliaga%20Silva%2c%20Giselle%20Cristina%20-%20Castillo%20Palomino%2c%20Beatriz%20Del%20Rosario.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Almengor, S. (Julio-diciembre de 2021). Estrategias para el desarrollo del capital humano con base en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. *Revista Saberes Aduped*, 4(2), 58-74. Obtenido de <http://up-rid.up.ac.pa/3712/1/2057>
- Asún, S., Rapún, M., & Romero, R. (15 de Marzo de 2019). Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175-192. Recuperado el 08 de Abril de 2023, de <https://revistas.uam.es/riee/article/view/riee2019.12.1.010/10931>
- Ayoví, J. (15 de Enero de 2019). Trabajo en equipo: clave del éxito en las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76. Recuperado el 08 de Abril de 2023, de <http://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
- Bernal, I., & Flores, A. (20 de Octubre de 2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(4), 276-296. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192/37229>
- Boada, N. (11 de Octubre de 2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>

- Boza, J. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados. *Scielo*, 12(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Bueno, A., & Rosas, P. (2022). *Influencia de la comunicación interna en la actitud al trabajo en equipo, en "Tiendas del mejoramiento del hogar", Arequipa, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Recuperado el 08 de Abril de 2023, de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14181/RIrobapc_bureaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cadavid, J. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano*. Tesis de grado, Universidad de San Buenaventura, Medellín. Recuperado el 17 de abril de 2023, de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/7918/1/Satisfaccion_Laboral_Motivacion_Cadavid_2020.pdf
- Chirinos, J., & Gutierrez, E. (2019). *Factores que influyen la Satisfacción Laboral entre 2008 – 2018 en el Perú*. Tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte, Lima. Recuperado el 18 de abril de 2023, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24696/Chirinos%20Lopez%2c%20Jorge%20Jose-Gutierrez%20Urrutia%2c%20Estefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Collado, A., & Fachelli, S. (01 de Julio de 2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-21. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2019.12.222654/28723>
- Galarza, S., Carrillo, Á., Bonilla, B., & Cazar, B. (26 de Junio de 2020). Trabajo en equipo y orientación al cambio organizacional de los estudiantes en una Universidad Pública Ecuatoriana. *Qualitas*, 19, 117-132. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36/60>

- Gómez, A., Taboada, O., & Sánchez, J. (Marzo de 2023). Satisfacción laboral de los académicos de la licenciatura de cirujano dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México. *Estomatol Herediana*, 33(1), 10-17. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/REH/article/view/4429/4973>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (12 de Marzo de 2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación & Negocios*, 13(21), 15-22. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Principales Resultados de la encuesta nacional de empresas, 2015*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/lib1430/pdfs/libro.pdf
- Jaramillo, K., Freire, V., Larrea, D., & Taruchaín, L. (30 de Abril de 2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Veritas & Research*, 4(1), 46-55. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path%5B%5D=102&path%5B%5D=110>
- León, A., & Gómez, M. (28 de Junio de 2022). Teletrabajo en el ámbito organizacional y su impacto en la satisfacción laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 4(1), 449-460. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/226/143>
- Mendoza, J., Salazar, B., & Rodríguez, E. (31 de Julio de 2019). El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey. *Vinculatégica EFAN-UANL*, 202-214. Recuperado el 08 de Abril de 2023, de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/18%20MENDOZA_SALAZAR_RDZ.pdf
- Poves, J. (2019). Influencia de la motivación laboral en le clima organizacional de Disfruta - Huancayo. *Revista Eci Perú*, 112-115. Obtenido de <https://revistas.eciperu.net/index.php/ECIPERU/article/view/240>

- Quaranta, N. (Junio de 2019). La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Enfoques*, 31(1), 21-46. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <http://www.scielo.org.ar/pdf/enfoques/v31n1/v31n1a03.pdf>
- Quispe, S. (2017). *Satisfacción laboral y trabajo en equipo de los colaboradores en la constructora Mallorca S.A.C, Lima 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro, Sullana. Recuperado el 18 de marzo de 2023, de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11589/Tesis_60712.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, M. (2021). *Síndrome de Bournout y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima e Ica*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú, 2021. Recuperado el 10 de Abril de 2023, de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2322/Rivera%20Landeo%2c%20Margie%20Antonella.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Tello, K. (2019). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo en operarios de una empresa Retail del distrito de San Miguel, 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad Cèsar Vallejo, Lima. Recuperado el 17 de abril de 2023, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Torres, K., & Ramírez, M. (2021). *La motivación y satisfacción laboral en relación con el desempeño en la industria alimenticia del Cantón la Troncal*. Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 17 de Abril de 2023, de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/57682/1/ICT-151-2021_Ram%c3%adrez_Torres.pdf
- Valdez, H. (2020). *Las ventas y el trabajo en equipo de la empresa Inversiones Fishoseli SAC. Los Olivos, 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad Cèsar Vallejo, Callao. Recuperado el 17 de abril de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52102/Valdez_ZHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valero, V., Coaquira, H., Orihuela, M., & Laurente, V. (Enero de 2023). Estrés y satisfacción laboral en profesores del altiplano peruano. *Encuentros: Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*(17), 205-216, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8750576>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Rio Santa S.A.C., Paramonga. El 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
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO					
DIMENSIÓN 01					
1. Considera que las funciones laborales de la empresa se encuentran divididas por especialidades.					
2. Considera que sus compañeros de trabajo poseen los conocimientos necesarios para los puestos de trabajo donde se desenvuelven.					
3. Considera que sus compañeros de trabajo dominan las actividades que realizan.					
4. Considera que existe un apoyo mutuo entre compañeros de trabajo.					
DIMENSIÓN 02					
5. Considera que sus compañeros asumen con responsabilidad los trabajos asignados.					
6. En la empresa, los trabajadores pueden opinar y expresar libremente sus puntos de vista.					
7. La empresa reconoce el desempeño de los trabajadores.					
8. Los trabajadores ponen de su parte para cumplir los acuerdos establecidos.					
DIMENSIÓN 03					
9. Percibe involucramiento en las actividades por parte de sus compañeros.					
10. Los jefes están constantemente motivando a su personal hacia los objetivos establecidos.					
11. Su equipo de trabajo trata de crear un entorno armónico para la realización de las actividades.					
DIMENSIÓN 04					
12. Considera que existe una comunicación asertiva entre compañeros de trabajo.					
13. Entre compañeros tratan de escuchar atentamente cualquier duda y solucionarla en lo posible.					
14. Considera honesta la comunicación que fluye entre compañeros de trabajo.					
15. Sus compañeros de trabajo manejan la comunicación no verbal.					
DIMENSIÓN 05					
16. Percibe a sus compañeros de trabajo identificados con las metas de la empresa.					
17. Se percibe una notable lealtad entre compañeros de trabajo.					
18. Sus compañeros de trabajo son proactivos.					
19. Sus compañeros de trabajo tratan de cooperar constantemente.					
SATISFACCIÓN LABORAL					

DIMENSIÓN 01				
20. Se siente satisfechos con el apoyo que recibe de la empresa.				
21. Se siente satisfecho con la iluminación y espacio de su puesto de trabajo.				
22. Se siente satisfecho con las medidas de prevención frente a riesgos en el trabajo que tiene la empresa.				
DIMENSIÓN 02				
23. Se siente satisfechos con las capacitaciones dadas por la empresa.				
24. Se siente satisfecho con el apoyo de la empresa frente a oportunidades de estudio.				
25. Se siente satisfecho con la política de ascensos que tiene la empresa.				
DIMENSIÓN 03				
26. Se siente satisfecho con la remuneración percibida.				
27. Se siente satisfecho con el reconocimiento que la empresa realiza.				
DIMENSIÓN 04				
28. Se siente satisfecho con la supervisión de sus jefes.				
29. Se siente satisfecho con el apoyo del supervisor.				
DIMENSIÓN 05				
30. Se siente satisfecho con el trabajo en equipo que viene realizando con sus compañeros.				
31. Se siente satisfecho con las actitudes que demuestran sus compañeros al momento de trabajar en equipo.				
32. Se siente satisfecho con las habilidades que ha desarrollo en el ejercicio de sus funciones.				

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla

Característica de la muestra

		f	%
Género	Masculino	56	73.7%
	Femenino	20	26.3%
Edad	Entre 18 años a 24 años	14	18.4%
	Entre 25 años a 31 años	25	32.9%
	Entre 32 años a 45 años	19	25.0%
	Más de 45 años	18	23.7%

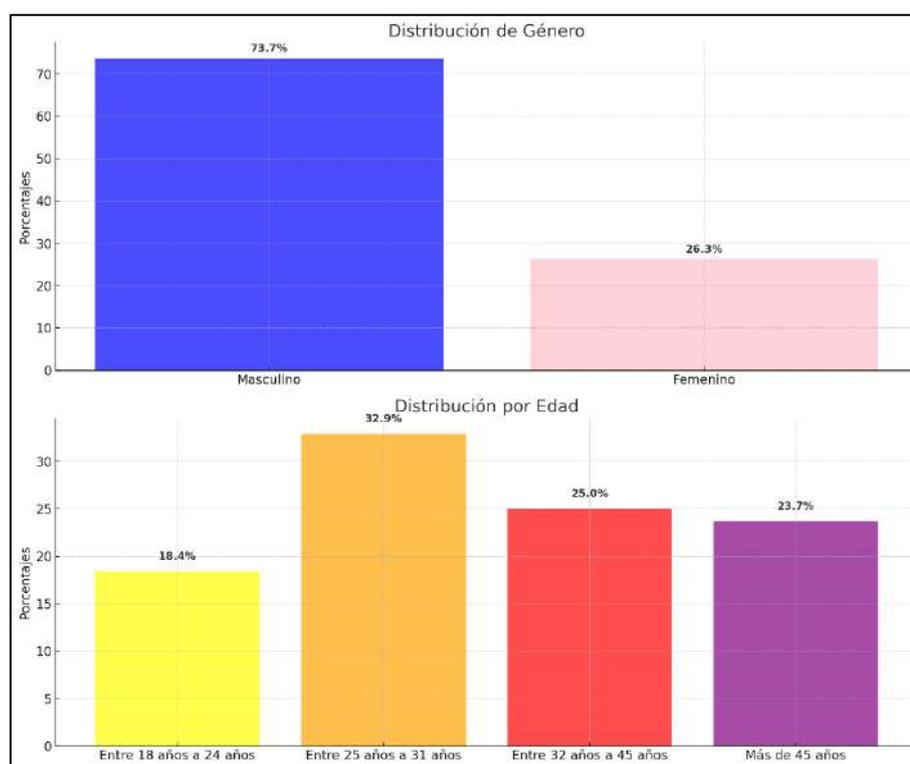


Figura. Características de la muestra.

De acuerdo con la muestra, el 73.7% (56 individuos) pertenecen al género masculino, mientras que el 26.3% (20 individuos) se encuentran femeninos. Con respecto a la distribución por edad, el 18.4% tiene entre 18 y 24 años, el 32.9% se encuentra en el rango de 25 a 31 años, el 25.0% está entre 32 y 45 años, y el 23.7% tiene más de 45 años. Estos datos proporcionan una visión general de la composición de género y edad de la muestra estudiada.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL TRABAJO EN EQUIPO

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.716
	Aprox. Chi-cuadrado	583.556
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	171
	Sig.	0.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.878
p2	1.000	0.890
p3	1.000	0.729
p4	1.000	0.897
p5	1.000	0.693
p6	1.000	0.691
p7	1.000	0.868
p8	1.000	0.780
p9	1.000	0.763
p10	1.000	0.686
p11	1.000	0.809
p12	1.000	0.859
p13	1.000	0.718
p14	1.000	0.876
p15	1.000	0.820
p16	1.000	0.742
p17	1.000	0.797
p18	1.000	0.715
p19	1.000	0.727

Método de extracción: análisis de componentes principales.

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.811
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	351.792
	gl	78
	Sig.	0.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
p20	1.000	0.850
p21	1.000	0.822
p22	1.000	0.705
p23	1.000	0.732
p24	1.000	0.324
p25	1.000	0.677
p26	1.000	0.871
p27	1.000	0.792
p28	1.000	0.761
p29	1.000	0.644
p30	1.000	0.867
p31	1.000	0.849
p32	1.000	0.719

Método de extracción: análisis de componentes principales.

CONFIABILIDAD DEL TRABAJO EN EQUIPO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.899	19

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.911	13

ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1
5	5	3	1	4	4	1	2	1	3	1	5	3	1	4	1	3	2	5	5	5	5	3	1	4	4	1	2	1	3	1	5	3	
4	4	4	4	5	1	4	2	4	5	3	5	5	5	4	1	3	5	3	4	4	4	4	4	5	1	4	2	4	5	3	5	5	
3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	2	2	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	2	2	
3	3	1	4	3	5	3	3	5	2	5	2	3	5	3	2	1	5	1	3	3	1	4	3	5	3	3	5	2	5	2	3		
3	3	4	2	3	2	4	4	5	3	2	4	2	1	2	2	2	4	5	3	3	4	2	3	2	4	4	5	3	2	4	2		
3	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	4	4		
3	4	3	5	5	1	3	5	1	4	1	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	5	1	3	5	1	4	1	2	4		
2	3	1	1	4	4	2	1	1	1	4	4	3	1	4	1	2	1	2	2	3	1	1	4	4	2	1	1	1	4	4	3		
3	3	1	4	2	5	3	1	1	4	2	5	4	4	2	4	4	4	2	3	3	1	4	2	5	3	1	1	4	2	5	4		
4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4		
2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	5	5	5	5	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1		
4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4		
3	3	1	3	2	5	2	1	1	3	2	5	3	3	2	5	5	5	5	3	3	1	3	2	5	2	1	1	3	2	5	3		
3	3	1	3	5	3	3	1	1	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	3	3	1	3	5	3	3	1	1	3	5	3	4		
3	3	2	5	3	2	3	2	2	5	3	2	3	5	3	2	1	2	1	3	3	2	5	3	2	3	2	2	5	3	2	3		
2	2	2	1	5	1	2	2	2	1	5	1	2	1	5	5	4	5	3	2	2	2	1	5	1	2	2	2	1	5	1	2		
3	3	2	2	4	5	3	2	2	2	4	5	4	2	4	2	1	2	1	3	3	2	2	4	5	3	2	2	2	4	5	4		
4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4		
3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	1	2	1	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3		
1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	5	4	5	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2		
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5		
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5		
3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5		
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS CUANTITATIVOS

Ge ner o	E da d	TRA BAJ O EN EQU IPO	Comple mentarieda d	Especi alizacion. ón.	Conoc imient o.	Do min io de tare as.	Sin ergi a.	Conf ianz a	Respon sabilidad d.	Libe rtad de expresió n.	Empo werme nt.	Cumpl imient o de acuerdos	Coord inació n	Involuc ramient o de las persona s.	Lide razg o.	Trab ajo armó nico.	Comu nicaci ón	Asert ivida d.	Esc ucha activa.	Hone stida d.	Comu nicaci ón no verbal.	Comp romis o	Identif icació n.	Lea tad .	Proac tivida d.	Coop eració n.
2	2	4	4	5	3	1	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4	5	4	5	1	3	1	3	5	3	
2	1	3	2	1	1	3	3	4	3	5	4	3	4	3	1	2	4	1	3	1	3	1	5	5	2	
1	3	3	4	3	3	5	3	4	5	3	5	2	2	2	1	4	5	4	2	3	2	3	2	3	1	
2	2	3	3	3	1	2	5	2	2	1	1	5	3	5	1	2	2	1	3	1	4	4	3	4	5	
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	3	2	5	1	4	2	5	4	5	3	4	5	2	
1	3	3	3	4	4	3	1	3	2	2	3	3	2	1	4	1	2	3	3	1	1	4	3	4	5	
1	2	3	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	2	2	3	1	4	4	3	5	4	3	2	4	4	
1	3	3	3	2	1	4	3	3	2	4	4	2	3	5	4	1	4	3	2	5	4	3	5	2	3	
1	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	1	4	3	3	4	3	4	2	1	3	4	2	5	4	5	
1	1	3	3	3	2	5	2	3	3	4	1	2	2	2	4	1	3	4	2	1	5	4	4	5	4	
1	2	3	4	5	4	2	5	3	3	5	1	3	2	1	1	4	2	1	4	1	3	3	1	5	2	
1	2	4	5	5	4	4	5	4	2	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	4	1	2	1	
1	2	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3	1	3	5	2	
1	2	2	1	1	1	1	2	4	3	3	5	4	1	1	2	1	3	4	3	1	4	5	1	4	4	
1	2	3	2	3	4	1	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	1	2	1	3	1	4	5	
1	2	3	3	2	4	1	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	1	1	1	4	2	1	1	2	
1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	1	2	4	5	3	5	2	1	1	4	2	4	3	4	5	
1	2	3	3	3	4	5	1	2	5	1	1	2	3	5	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	5	
1	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	5	2	2	3	4	2	3	4	5	3	4	4	3	2	
1	4	3	4	4	5	2	4	2	1	1	4	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
1	3	4	5	5	5	5	4	3	1	5	5	1	3	2	2	5	3	4	3	2	3	4	5	2	3	
1	1	3	3	3	5	4	1	4	4	3	5	2	2	3	2	2	2	1	5	1	2	4	2	5	3	
1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	1	2	5	2	3	4	2	2	5	
1	4	3	2	1	1	1	5	3	4	1	3	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	1	3	5	5	
1	2	3	5	5	4	4	5	3	5	2	4	2	2	2	3	1	4	4	5	2	3	2	1	2	4	
1	3	3	2	2	3	1	3	4	4	5	3	2	4	5	5	2	4	1	4	5	5	3	3	2	3	
1	4	2	2	4	2	1	2	2	4	2	1	2	2	4	2	1	3	4	4	2	1	3	4	4	1	
1	1	2	3	1	4	2	3	3	1	4	2	3	2	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	4	2	
1	1	3	3	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	
1	2	4	4	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
1	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
1	3	3	3	2	5	4	1	3	2	5	4	1	4	2	5	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	
1	3	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	

2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	4	4	3	2	5	5	1	3	2	5	5	1	4	2	5	5	4	2	2	5	5	4	2	2	5	5
1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	4	3	3	2	4	5	1	3	2	4	5	1	4	2	4	5	3	2	2	4	5	3	2	2	4	5
1	2	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
2	3	3	3	1	4	5	1	3	1	4	5	1	3	1	4	5	3	1	1	4	5	3	1	1	4	5
2	1	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
2	3	4	4	5	2	4	3	4	5	2	4	3	4	5	2	4	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4
1	2	3	3	3	1	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4
1	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
2	3	2	3	2	1	4	3	3	2	1	4	3	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	4
2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	4	3	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3
2	2	3	3	3	1	5	1	3	3	1	5	1	3	3	1	5	3	3	3	1	5	3	3	3	1	5
1	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3
1	1	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
1	3	2	3	1	4	3	2	3	1	4	3	2	3	1	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	4	3
1	3	2	2	1	5	1	2	2	1	5	1	2	2	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1
1	4	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5
1	4	2	2	3	4	1	1	2	3	4	1	1	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1
1	2	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	3	5	1	4	4	5	5	1	4	4	5	5	1	4
1	1	3	3	5	1	1	4	3	5	1	1	4	2	5	1	1	3	5	5	1	1	3	5	5	1	1
2	3	3	3	5	1	3	1	3	5	1	3	1	3	5	1	3	4	5	5	1	3	4	5	5	1	3
2	3	3	3	1	4	4	2	3	1	4	4	2	3	1	4	4	3	1	1	4	4	3	1	1	4	4
1	2	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4
1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	4	2	3	3	2	1	4	3	3	2	1	4	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1
2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	4	3	3	1	3	4	5	3	1	3	4	5	3	1	3	4	2	1	1	3	4	2	1	1	3	4
2	2	2	2	2	5	1	1	2	2	5	1	1	3	2	5	1	3	2	2	5	1	3	2	2	5	1
2	4	3	3	2	4	4	1	3	2	4	4	1	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4
1	4	3	4	4	1	4	5	4	4	1	4	5	3	4	1	4	3	4	4	1	4	3	4	4	1	4
2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
1	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	1	4	3	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	1
1	3	4	4	3	2	5	5	4	3	2	5	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	3	3	2	5
1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
1	3	3	1	1	1	1	1	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	3
1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	4	1	2	1	1	4	1	2	1	1	4	1
1	4	3	4	3	5	1	5	4	3	5	1	5	3	5	1	3	3	3	5	1	3	3	3	5	1	1
1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	4	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3
1	1	3	3	3	1	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4
1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3

Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Deficiente	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Bueno	Regular	Deficiente	Bueno	Deficiente	Regular	Bueno	Deficiente	Bueno	Bueno	Deficiente	
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Deficiente	Regular	Bueno	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Deficiente											
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Deficiente	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Deficiente	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Bueno	Deficiente
Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Bueno	Bueno	Deficiente	Bueno	Bueno
Regular	Regular	Regular	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Bueno	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Bueno	Bueno	Deficiente
Regular	Regular	Deficiente	Bueno	Deficiente	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
Bueno	Regular	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Bueno	Deficiente	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Deficiente	Regular	Bueno	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno	Bueno	
Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Deficiente	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	
Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Bueno	Deficiente	Bueno								
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Bueno	Bueno	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Deficiente	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Deficiente	Regular
Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Deficiente	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Bueno	Bueno	Deficiente	Bueno	Regular
Bueno	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente	Regular	Bueno	Regular	Deficiente	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Deficiente	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno

