



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional de Administración

## **Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la Ciudad de Huacho, año 2023**

### **Tesis**

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración

### **Autores**

Brandho Alberto Lozada Guerrero  
Ruth Kelly Carreño Ferrer

### **Asesor**

Dr. Guillermo Percy Aliaga López

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

**INFORMACIÓN**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Carreño Ferrer, Ruth Kelly	73304651	11/07/2024
Lozada Guerrero, Brandho Alberto	77031741	11/07/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Aliaga Lopez, Guillermo Percy	15590569	0000-0003-3081-2205
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Ramos Y Yovera, Santiago Ernesto	15697556	0000-0003-3674-0302
M(a). Medina Palma, Damaris Faviola	47463656	0000-0001-9398-2039
M(o). Sanchez Garcia, Hugo Jahir	71087796	0000-0002-0668-6432

# TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA HAMBURGUESERÍA PEDRIN DE LA CIUDAD DE HUACHO, AÑO 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://unjfsc.edu.pe">unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion	1%

## **DEDICATORIA**

A Dios por estar presente en cada meta cumplida, a nuestros padres por todo el respaldo que nos han dado desde el primer día que iniciamos nuestra carrera, por nuestras amistades que siempre velan por nuestro crecimiento profesional y por la familia que están en cada paso que damos.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, estoy agradecido con mi madre por su constante apoyo incondicional. brinda día a día, eres el claro ejemplo de lucha y esfuerzo digno de admiración madre, gracias por cada consejo y por estar presente en cada fase de mi vida, si se pudo madre.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b>	v
<b>ÍNDICE</b>	vi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	x
<b>CAPÍTULO I</b>	11
1.1 Descripción de la realidad problemática	11
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Justificación de la investigación	13
1.5 Delimitaciones del estudio	13
<b>CAPÍTULO II</b>	14
2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.1.1 Antecedentes internacionales	14
2.1.2. Antecedentes nacionales	15
2.2 Bases teóricas	16
2.3. Bases filosóficas	20
2.4. Definiciones de términos básicos	21
2.5. Hipótesis de investigación	22
2.5.1 Hipótesis general	22
2.5.2 Hipótesis específicas	22
2.6 Operacionalización de las variables	23
<b>CAPÍTULO III</b>	24
3.1 Diseño metodológico	24
3.2 Población y muestra	24
	vi

<b>3.2.1 Población</b>	24
<b>3.2.2 Muestra</b>	24
<b>3.3 Técnicas de recolección de datos</b>	24
<b>3.4 Técnicas para el procedimiento de la información</b>	25
<b>CAPÍTULO IV</b>	26
<b>4.1 Análisis de los resultados</b>	26
<b>4.2 Contrastación de hipótesis</b>	34
<b>CAPÍTULO V</b>	36
<b>5.1 Discusión de resultados</b>	36
<b>CAPÍTULO VI</b>	37
<b>6.1 Conclusiones</b>	37
<b>6.2 Recomendaciones</b>	37
<b>CAPÍTULO VII</b>	38
<b>7.1 Fuentes bibliográficas</b>	38
<b>7.2 Fuentes hemerográficas</b>	39
<b>7.3 Fuentes electrónicas</b>	40
<b>ANEXOS</b>	41



## **RESUMEN**

En esta investigación se siguió el objetivo de: Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023. En cuanto a la metodología empleada, el estudio se caracterizó por ser de naturaleza aplicada, de enfoque cuantitativo y con diseño no experimental, transversal y siendo correlacional. Se refirió como población a 15 trabajadores de la Hamburguesería Pedrin, ubicada en la ciudad de Huacho, los cuales también conformaron la muestra, se empleó tanto la encuesta como cuestionario para recabar los datos requeridos. Se pudo evidenciar que las variables presentaron como valor de correlación: 0.789, junto a una Sig.<0.05, considerándose como positiva alta significativa.

**PALABRAS CLAVE:** Trabajo en equipo, desempeño laboral, trabajadores

## **ABSTRACT**

In this research, the objective was followed: To determine the relationship that exists between teamwork and the work performance of workers at the Pedrin Hamburgueseria in the city of Huacho, year 2023. Regarding the methodology used, the study was characterized for being of an applied nature, with a quantitative approach and with a non-experimental, transversal design and being correlational. The population was referred to as 15 workers from the Pedrin Hamburguesería, located in the city of Huacho, who also made up the sample. Both the survey and questionnaire were used to collect the required data. It was evident that the variables presented a correlation value: 0.789, along with a Sig.<0.05, considered highly significant positive.

**KEY WORDS:** Teamwork, job performance, workers

## INTRODUCCIÓN

Para esta tesis llamada: Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores en la hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023, se consideró como variables al Trabajo en equipo, el cual abarca la colaboración, cooperación y apoyo entre los trabajadores para cumplir sus responsabilidades y se pueda contribuir para lograr los resultados esperados, o para lograr mejores resultados a comparación de la labor de un único trabajador.

Y al Desempeño laboral, el cual es el rendimiento, basado en actitudes, habilidades y conocimientos, que muestran los trabajadores para cumplir sus labores o responsabilidades en una organización, y que ayudan a alcanzar los resultados deseados.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, Puentes (2016) como se citó en Carrasco (2023), se enfocó en una investigación llevada a cabo en Garzón-Huila, ubicada en Colombia, en la que se consideró como sujeto de estudio a 54 trabajadores, donde se obtuvo que el 25% corresponde a nombrados, y el restante 75% a contratados. Asimismo, se pudo concluir que las instituciones presentan problemas con respecto al desarrollo del trabajo en equipo, y no se motiva lo suficiente para que los trabajadores se esfuercen en cumplir sus objetivos, asimismo, el obstáculo principal es cada trabajador, ya que al no tener el desarrollo por parte de la organización muestran conductas impertinentes, y se genera caos.

Asimismo, Montesdeoca (2017) en su investigación trató la problemática presentada con respecto al desempeño laboral, obteniendo que se muestra en las organizaciones y empresas, ya que no se lleva a cabo una comunicación interna adecuada, no se logra motivar a los trabajadores y se producen discusiones y conflictos entre estos, generando un ambiente tenso.

A nivel nacional, Huaman (2019) obtuvo en su estudio que el desempeño del personal en las organizaciones presenta deficiencias debido a ciertos motivos, como el horario extenso, que obliga a los trabajadores a laborar más horas o con mayor esfuerzo, generando fatiga y tensión entre estos.

En este estudio se evaluó la problemática que ocurre en la Hamburguesería Pedrin, de la ciudad de Huacho, siendo en base al trabajo en equipo que se desarrolla en su personal, demostrando no contar con un adecuado equipo multidisciplinario, equipo interdisciplinario y equipo transdisciplinario, estos inconvenientes se encuentran generando consecuencias en su desempeño laboral, con respecto al desempeño de tareas, desempeño contextual y conductas contraproductivas.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre el equipo multidisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el equipo interdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el equipo transdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre el equipo multidisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.

Determinar la relación que existe entre el equipo interdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.

Determinar la relación que existe entre el equipo transdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

*Justificación teórica:* En esta investigación se considera conceptos de autores relacionados a la problemática considerada, para abordarla a mayor amplitud.

*Justificación práctica:* Con los resultados, se podrá proponer recomendaciones para tratar de solucionar la problemática estudiada.

*Justificación metodológica:* Se cuenta con una metodología pertinente para desarrollar el estudio y lograr los objetivos propuestos.

*Justificación de relevancia social:* Al tratar la problemática y proponer recomendaciones, se aporta al estudio de esta, contribuyendo a que se considere esta investigación como antecedente para futuras investigaciones relacionadas.

#### **1.5 Delimitaciones del estudio**

- *Delimitación conceptual:* Trabajo en equipo y Desempeño laboral.
- *Delimitación social:* Trabajadores.
- *Delimitación espacial:* Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho.
- *Delimitación temporal:* Año 2023.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

En el ámbito internacional, se tiene en primer lugar a Caicedo (2023), que elaboró su investigación: “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral”, donde se enfocó en descubrir la relación entre las variables. Desde una perspectiva metodológica, correspondió al enfoque cuantitativo, se empleó a la encuesta, siendo aplicada a la muestra, la que se conformó por 22 trabajadores, y concluyó que las variables presentaron relación significativa.

En segundo lugar, López et al. (2022) elaboraron su artículo: “Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de San Martín”, donde se basaron en encontrar la relación entre las variables. Este artículo fue no experimental, correlacional. Se incluyeron 20 trabajadores, tanto como población y muestra, se utilizó el cuestionario. Se evidenció que las variables presentaron relación, siendo muy fuerte y positiva, siendo su valor: 0.878, y contando con un Sig.<0.05, también se encontró que la eficacia se situó en un nivel medio, con el 60% de los participantes considerando el compromiso con las metas en un nivel medio y el 40% restante en un nivel alto.

En tercer lugar, Quezada, Quevedo y Torres (2020) elaboraron su artículo: “Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público”. Santa Ana de Coro. Venezuela, donde se fijó como objetivo encontrar la correlación entre dichas variables. Metodológicamente, fue descriptiva, contó con diseño no experimental, 78 trabajadores públicos conformaron la muestra, se empleó el cuestionario. Se obtuvo que el 89,7% si saben el significado del trabajo en equipo, el 7,7% saben qué significa ser contributivo, y el 2,6% no tienen el significado correcto de esta variable. Sobre la segunda variable, el 65,4% se consideran parte de la organización, y el restante 34,6% no se encuentra conforme con ser parte de la organización, de estos, el 51,3% manifiesta que los trabajadores si logran las metas, y el 48,7% considera que no se logran estas. Se concluyó que, desarrollando el trabajo en equipo en los trabajadores, se contribuirá a que estos se comprometan con mayor énfasis, y se podrán organizar de mejor manera para implementar la mejora continua

de procesos, con ello se podrá lograr las metas establecidas; y se generará una mayor productividad.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

En primer lugar, Cardenas (2022) elaboró su tesis: “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022”, en la que señaló el objetivo de: identificar la relación de las variables. Abordando el aspecto metodológico, fue elemental, cuantitativa, asimismo, fue correlacional, no experimental, se consideró como conjunto muestral a 52 docentes, se empleó la encuesta junto con el cuestionario. Se encontró una correlación, siendo de: 0.672, y presentó un Sig.<0.01, lo cual indicó que se consideró como positiva.

En segundo lugar, Hernández (2021) elaboró su tesis: “Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-2021”, en la que consideró el objetivo de: hallar la relación entre las variables estudiadas. Correspondió al tipo básica, de nivel correlacional, transversal, con respecto al diseño fue no experimental, el enfoque correspondió al cuantitativo, se empleó la encuesta y el cuestionario para recopilar los datos necesarios, se esgrimió como muestra a 100 enfermeros. Se consideró a la primera variable como adecuada (58%) y a la segunda variable como regular (82%). Se obtuvo que las variables tuvieron correlación, siendo de ,599, y un Sig.=0.000, siendo positiva.

En tercer lugar, Díaz (2021) elaboró su tesis: “Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio”, en se basó en el objetivo de identificar la relación entre estas variables. Este estudio se clasificó como básico, correlacional y de diseño no experimental. Se abarcó como muestra a 57 trabajadores y se utilizaron tanto encuestas como cuestionarios. Se observó que las variables mostraron una correlación (0.896) y una Sig.<0.05, indicando una relación significativamente positiva.



## 2.2 Bases teóricas

### Trabajo en equipo

#### a) *Definiciones*

Se puede considerar como el grupo de trabajadores que poseen habilidades que se complementan, y muestran compromiso y colaboración para cumplir responsabilidades y realizar labores para alcanzar cierta meta. (Sanyal y Hisam, 2018)

Abarca la unión, esfuerzos y convicción de un grupo de trabajadores para realizar sus labores según el ámbito o departamento de la organización donde destaquen por sus conocimientos o habilidades, de manera correcta y efectiva, para lograr la meta establecida. (McEwan et al., 2017)

#### b) *Importancia*

Se puede enfatizar que esta variable permite a las organizaciones mantener controlados a los trabajadores, así como la asignación y organización para que puedan lograr los resultados esperados con mayor eficacia y eficiencia. Además, se podría lograr que estos desarrollen actitudes de liderazgo, lo cual representa un mayor beneficio y valor para la organización. En adición, se puede mencionar que trabajando en equipo se podrá lograr mejores resultados o en menor cantidad de tiempo y esfuerzos que si lo realiza solo un trabajador(a). (Ayoví, 2019).

#### c) *Los valores en el trabajo del equipo*

Durán (2018) enfatiza la necesidad de inculcar o desarrollar en los trabajadores valores que permitan a estos actuar bajo una normativa o bajo el lado ético, para que se orienten y laboren conjuntamente en beneficio de la organización. Se menciona a continuación algunos:

- **Confianza:** Viene a ser el lazo de cordialidad y sinergia entre los trabajadores, que permite organizarse y asignar roles o tareas a realizar, y con ello se puede contar con una comunicación efectiva.

- **Compromiso:** Es la responsabilidad de poder cumplir ciertas tareas o actuar ante situaciones que le compete a una persona o grupo. Asimismo, teniendo compromiso se puede esforzar para mantener una conexión con los compañeros de trabajo y con la organización.
- **Respeto:** Corresponde a poder mostrar aceptación sobre las opiniones de los demás, y darse el lugar uno mismo en la sociedad. Asimismo, abarca obedecer ciertas normas o costumbres.
- **Compañerismo:** Abarca la capacidad para mostrar una actitud positiva y generosa con los demás, así como mostrar apoyo y consideración con los compañeros.
- **Humildad:** Corresponde a no considerarse uno mismo como mejor o peor que otra persona o los demás, sino que abarca respetarse y considerarse capaces de lograr los objetivos establecidos.
- **Ilusión:** Es la esperanza de lograr las metas o de que suceda alguna situación o suceso.
- **Empeño:** Es el énfasis o el esfuerzo que se muestra para realizar ciertas tareas o para lograr el éxito esperado.
- **Constancia:** Representa la capacidad, fuerza de voluntad y esfuerzos de una persona para poder mantener un rendimiento adecuado o bueno, aun a pesar de pasar por problemas o situaciones complicadas, teniendo que solucionarlos para lograr los resultados esperados.

**d) Barreras del trabajo en equipo**

Weiss (1994) refiere que estas barreras se generan por ciertos motivos, como: la propia persona, es decir, el temor puede originar que los trabajadores no se sienten en confianza para colaborar en sus actividades, preocupándoles si podrán mostrar compañerismo o mismos esfuerzos, o repartir los beneficios y reconocimientos.

### *e) Dimensiones*

Ayoví (2019) considera las siguientes:

1. **El equipo de trabajo multidisciplinario:** Es el grupo conformado por trabajadores de diferentes especialidades, que cumplen sus respectivas labores o responsabilidades y se orientan para lograr la meta trazada.
2. **El equipo interdisciplinario:** Es el grupo que se encuentra conformado por todos los trabajadores de las disímiles áreas de la organización, y que laboran para lograr la meta en común.
3. **Equipo transdisciplinario:** Corresponde a la capacidad e iniciativa de los trabajadores de diferentes áreas para en conjunto proponer soluciones a los problemas que presente la organización.

## **Desempeño laboral**

### *a) Definiciones*

Chiavenato (2000) lo considera como el rendimiento o desenvolvimiento de los trabajadores en la organización donde laboran, para realizar sus labores o responsabilidades asignadas.

Corresponde al conjunto de acciones, actitudes, comportamientos y conocimientos de los trabajadores, que les permite mostrar un rendimiento adecuado para el logro de los resultados deseados. (Bautista et al. 2020)

### *b) Importancia*

Juárez (2018) expone que el rendimiento del personal es fundamental para la organización, ya que mediante el accionar y comportamientos de los trabajadores las organizaciones logran sus objetivos, y midiendo ello se puede identificar el aporte de cada trabajador y orientarlos a cumplir sus labores. Es por ello que resulta pertinente llevar a cabo la evaluación del rendimiento del personal periódicamente, para hallar los puntos positivos y negativos de cada trabajador, así como los factores que influyen en su rendimiento. Al actuar sobre ello, con las medidas correctivas se podrá lograr la satisfacción de estos y se podrá fomentar un ambiente positivo. Y se requiere de capacitaciones, para contribuir al desarrollo de sus habilidades y conocimientos, lo cual contribuye de mejor manera al logro de la meta esperada.

*c) Medición del desempeño laboral*

Bizneo blog (2022) refiere que los trabajadores que muestran un adecuado desempeño mayormente poseen las siguientes características:

- **Ser aplicado:** Representa que el trabajador tiene interés y compromiso en esforzarse en cumplir sus labores, y aportar soluciones a la organización.
- **Tener capacidad de aprendizaje:** Representa que el trabajador muestra disposición para poder aprender cuando se les presente su retroalimentación.
- **Ser íntegro:** Representa que se requiere que el trabajador pueda tomar decisiones que no solo beneficien a él mismo, sino que también a sus compañeros y a la organización.
- **Ser adaptable y flexible:** Con ello se muestra que el trabajador tiene interés en superarse y en seguir trabajando así sucedan cambios significativos en la organización.
- **Tener buenas habilidades interpersonales:** Con ello se muestra que el trabajador mantiene una comunicación adecuada con los demás trabajadores.

*d) Administración del desempeño*

Márquez (2020) menciona que las empresas no logran determinar si los trabajadores se orientan en la dirección explicada para el logro de los resultados esperados, ya que no emplean medios o evaluaciones correctas ni cuentan con un panel de control. Asimismo, mencionó que se requiere de estos medios para hallar el nivel de contribución o rendimiento de cada trabajador, y aludió que teniendo un sistema de gestión del desempeño adecuado contribuirá a que el personal pueda desempeñarse de mejor manera. En esa misma línea, comentó también que si las organizaciones no se preocupan por implementar este sistema significaría la exposición ante los cambios del entorno, así como perder oportunidades y contraer pérdidas, como de recursos, tiempo, desmotivación de los trabajadores, etc.

### *e) Dimensiones*

Bautista et al. (2020) consideran las siguientes:

- **Desempeño de tareas:** Representa el uso de habilidades y conocimientos del trabajador para cumplir sus labores del cargo que desempeña, enfocándose en lograr los objetivos establecidos.
- **Desempeño contextual:** Representa la capacidad de iniciativa y de personalidad solidaria del trabajador para actuar ante problemas que vulneren a la organización donde labora, así como su disposición para ayudar a sus compañeros y contribuir a tener un ambiente sano y ameno.
- **Conductas contraproductivas:** Son las actitudes o acciones que genera discordia y vulnera los bienes de la organización, incumpliendo el reglamento organizacional y provocando desórdenes o altercados entre los trabajadores.

### **2.3. Bases filosóficas**

Con el paso del tiempo, los cambios que transcurren en el entorno generan en las organizaciones decisión y la necesidad de adecuarse a ello, enfatizando tener que trabajar con mayor colaboración y cooperación. En esa línea, ya no es suficiente solo organizar las labores para un solo trabajador, sino que se requiere de un grupo de trabajo, para que interactúen y se puedan organizar para lograr los objetivos de mejor manera o en menor tiempo. Por otra parte, para que las organizaciones logren ello necesitan repartir roles y asignar funciones específicas, que conforme el pasar del tiempo y de los cambios en el mercado, se requirió de contar con trabajadores con habilidades diversas, respuesta rápida, capacidad de adaptación y conocimiento sobre diferentes temas, siendo necesario aparte llevar a cabo capacitaciones para desarrollar el trabajo en equipo. (Kozlowski y Ilgen, 2006).

Santos (2022) refiere que el desempeño laboral se puede basar en la Pirámide de Maslow, donde se clasifican las necesidades de las personas, y también se puede obtener estrategias para satisfacerlas y lograr la tranquilidad deseada. Entre las destacadas, se tiene a las necesidades de relaciones sociales, de estima y de autoestima, y llevado estas al ámbito empresarial, se puede referir que cada persona requiere ser considerada por la organización, para lograr su satisfacción y desarrollo de habilidades.

Asimismo, menciona que si la persona logra satisfacer estas necesidades podrá sentirse calmada y más motivada para mostrar un mejor rendimiento. Y enfatiza que las organizaciones priorizan lograr la satisfacción de necesidades de los trabajadores para mantener un ambiente adecuado, además que si se concreta el respeto y consideración a cada uno se podrá lograr el crecimiento de cada uno, siendo tanto beneficio para ellos como para la organización misma.

#### 2.4. Definiciones de términos básicos

- ***Absentismo:*** Corresponde a la decisión de los trabajadores de faltar o no asistir a la organización donde laboran, ni cumplir sus responsabilidades.
- ***Colaboración:*** Es un proceso en el que dos o más personas o entidades trabajan juntas de manera activa y coordinada para lograr un objetivo común o resolver un problema.
- ***Compartir información:*** Se refiere al acto de transmitir conocimientos, datos, ideas o detalles relevantes a otras personas, grupos o entidades.
- ***Comprensión mutua:*** Se refiere al entendimiento recíproco o compartido entre dos o más personas, en el cual todos los involucrados tienen una percepción o entendimiento similar sobre un tema, situación, perspectiva o incluso sobre las emociones y necesidades del otro.
- ***Compromiso:*** Se refiere a la dedicación, responsabilidad y lealtad hacia una causa, objetivo, proyecto o relación.
- ***Comunicación efectiva:*** Es la capacidad de expresar ideas, pensamientos, sentimientos o información que sea entendida por el receptor de manera completa y sin distorsiones.
- ***Conocimientos:*** Son información, ideas, datos, hechos, principios o experiencias adquiridas a través del estudio, la experiencia, la observación o la instrucción.
- ***Cumplimiento de objetivos:*** Se refiere a lograr o alcanzar los resultados esperados o planteados en un plan, estrategia o proyecto específico.
- ***Desmotivación:*** Es un estado emocional o psicológico en el que una persona experimenta una falta de interés, entusiasmo o motivación hacia una tarea, objetivo, actividad o situación determinada.
- ***Distracciones relacionadas con el celular:*** Se refieren a interrupciones o pérdidas de concentración que ocurren debido al uso de teléfonos móviles o dispositivos electrónicos similares.

- **Eficiencia:** Corresponde a realizar labores o actividades empleando la menor cantidad de recursos o materiales, para lograr un resultado deseado con la máxima calidad y productividad posible.
- **Habilidades:** Son habilidades adquiridas por una persona a lo largo del tiempo o a través de la experiencia.
- **Integración de perspectivas:** Se refiere al proceso de combinar o unir diferentes puntos de vista, enfoques, experiencias o conocimientos para obtener una visión más completa, holística o amplia de una situación, problema o tema determinado.
- **Respeto:** Se trata de un sentimiento, actitud o comportamiento que refleja consideración hacia otras personas, instituciones, normas o incluso hacia uno mismo.
- **Sinergia:** Es el conjunto o la colaboración de diversos elementos que produce un resultado que es más potente, efectivo o productivo que si solo se realiza de manera individual.
- **Soluciones innovadoras:** Se refieren a respuestas o enfoques novedosos y creativos para resolver problemas, satisfacer necesidades o mejorar procesos existentes.
- **Tiempo de ejecución:** Se refiere al periodo de tiempo o lapso en el que se realizan actividades.
- **Transmitir información:** Es el proceso de comunicar datos, conocimientos, ideas o mensajes de un individuo o entidad a otro individuo, grupo o audiencia.

## 2.5. Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

Existe una relación entre el equipo multidisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.

Existe una relación entre el equipo interdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.

Existe una relación entre el el equipo transdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.

## 2.6 Operacionalización de las variables

**Tabla 1.**

*Operacionalización de las variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	Equipo multidisciplinario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Conocimientos</li> </ul>
	Equipo interdisciplinario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinergia</li> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Comprensión mutua</li> </ul>
	Equipo transdisciplinario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración de perspectivas</li> <li>• Colaboración</li> <li>• Soluciones innovadoras</li> </ul>
<b>Desempeño laboral</b>	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de ejecución</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Cumplimiento de objetivos</li> </ul>
	Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir información</li> <li>• Transmitir información</li> <li>• Compromiso</li> </ul>
	Conductas contraproductivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absentismo</li> <li>• Desmotivación</li> <li>• Distracciones relacionadas con el celular</li> </ul>



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

**Tipo:** Corresponde al tipo aplicada. Sobre ello, Hernández et al. (2014) consideran que se enfoca en la producción de conocimientos y se comparan con el conocimiento científico para entender la problemática y posteriormente proponer alternativas para solucionarla. Asimismo, tuvo enfoque cuantitativo, debido a que se utilizó escalas numéricas y la estadística para procesar los datos recopilados. Hernández et al. (2014) mencionan que corresponde a emplear tanto la estadística como escalas numéricas para la recolección, tabulación y presentación de los datos recabados.

**Diseño:** Fue el no experimental de corte transversal. Hernández et al. (2014) mencionan que en estos aportes no se decide manipular o modificar favorablemente el comportamiento de las variables, por el contrario, se analizan tal y como se muestran en el sujeto de estudio. Y fue de corte transversal, por lo que la información se recolecta en una sola ocasión.

**Nivel:** Fue de nivel correlacional. Hernández et al. (2014) indican que se enfoca en identificar la relación entre las variables analizadas.

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

Se conformó por 15 trabajadores de la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho.

##### **3.2.2 Muestra**

Se constituyó por el 100% de la población.

#### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

##### **3.3.1 Técnicas**

Fue aplicada la encuesta, permitiendo comenzar y mantener contacto con el sujeto de estudio para recabar la información necesaria.

### 3.3.2 Instrumento

Se empleó al cuestionario, el cual es el documento que se conforma por una serie de preguntas formuladas de manera coherente, objetiva y clara acerca de una determinada problemática, y que en este caso, se rigió con la escala de Likert.

**Tabla 2.**

*Confiabilidad del trabajo en equipo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	9

Siendo el valor 0,887, mayor a 0.80 (valor para ser considerado como confiable), se puede referir que este valor resulta siendo aceptable para aplicar el cuestionario.

**Tabla 3.**

*Confiabilidad del desempeño laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	9

Siendo el valor 0,898, mayor a 0.80 (valor para ser considerado como confiable), se puede referir que este valor resulta siendo aceptable para aplicar el cuestionario.

### 3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Se llevó a cabo la estadística descriptiva, ya que se tabularon y presentaron los datos recopilados en tanto tablas como figuras, con sus respectivas interpretaciones; y la estadística inferencial, con la que se contrastó las hipótesis formuladas.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de los resultados

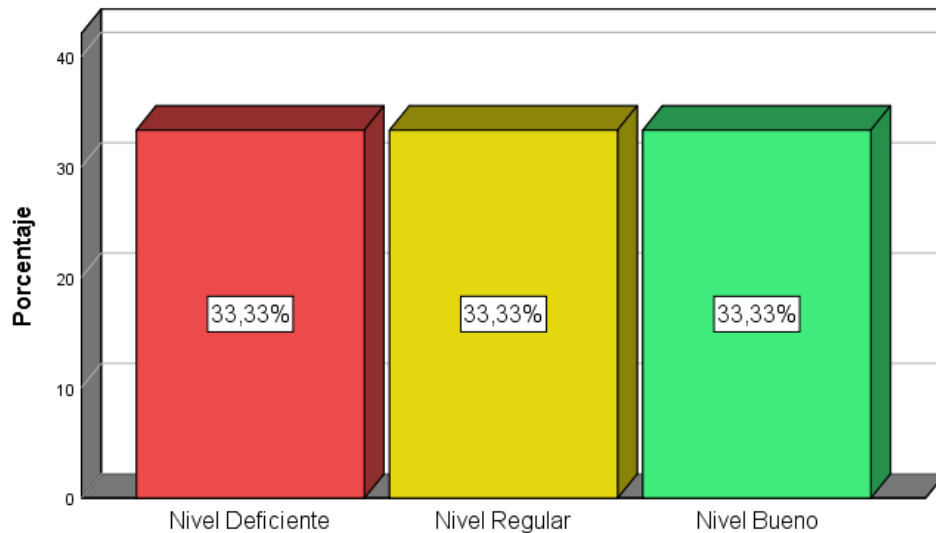
**Tabla 4.**

*Variable 1: Trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Deficiente	5	33,3
Nivel Regular	5	33,3
Nivel Bueno	5	33,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Figura 1.**

*Niveles del trabajo en equipo*



**Interpretación:** Se concibe que el 33,33% de la población perciben que el nivel del trabajo en equipo es deficiente, también un 33,33% lo calificaron como nivel regular, y un 33,33% lo evaluaron como bueno.

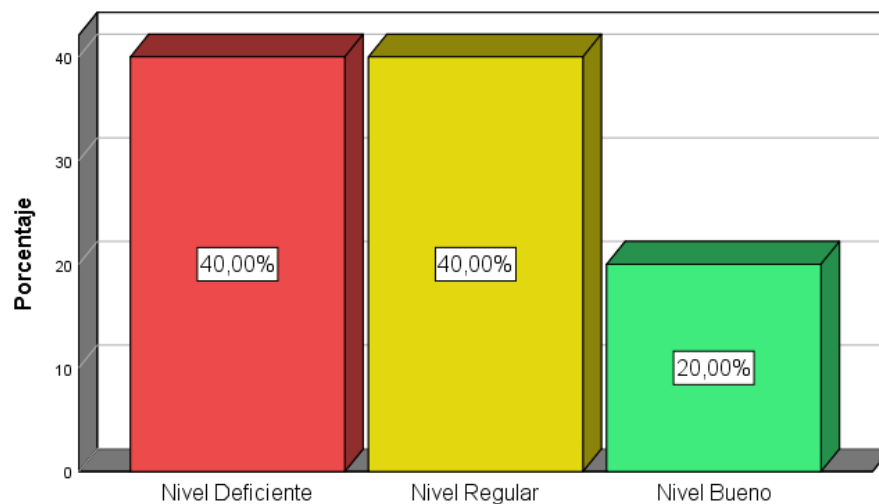
**Tabla 5.**

*Niveles del equipo multidisciplinario*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Deficiente	6	40,0
Nivel Regular	6	40,0
Nivel Bueno	3	20,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Figura 2.**

*Niveles del equipo multidisciplinario*



**Interpretación:** Se concibe que el 40,00% de la población perciben que el nivel del equipo multidisciplinario es deficiente, también un 40,00% lo calificaron como nivel regular, y un 20,00% lo evaluaron como bueno.

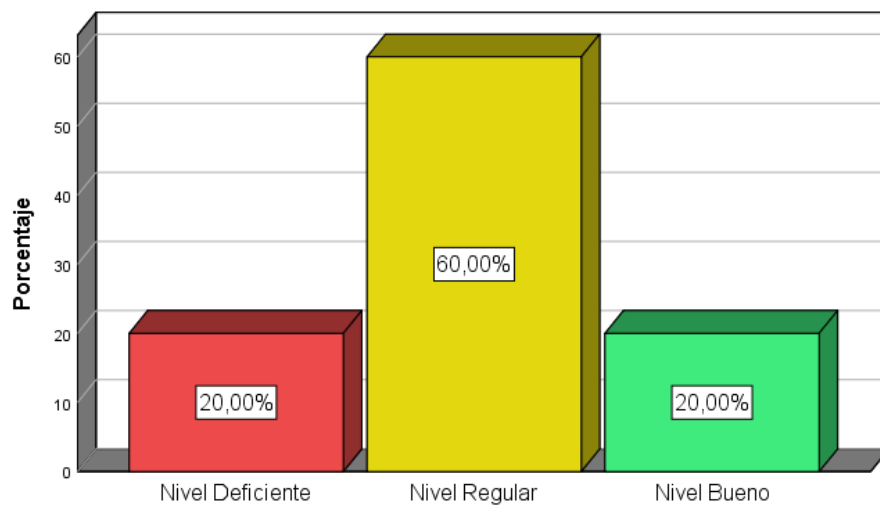
**Tabla 6.**

*Niveles del equipo interdisciplinario*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Deficiente	3	20,0
Nivel Regular	9	60,0
Nivel Bueno	3	20,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Figura 3.**

*Niveles del equipo interdisciplinario*



**Interpretación:** Se concibe que el 20,00% de la población perciben que el nivel del equipo interdisciplinario es deficiente, también un 60,00% lo calificaron como nivel regular, y un 20,00% lo evaluaron como bueno.

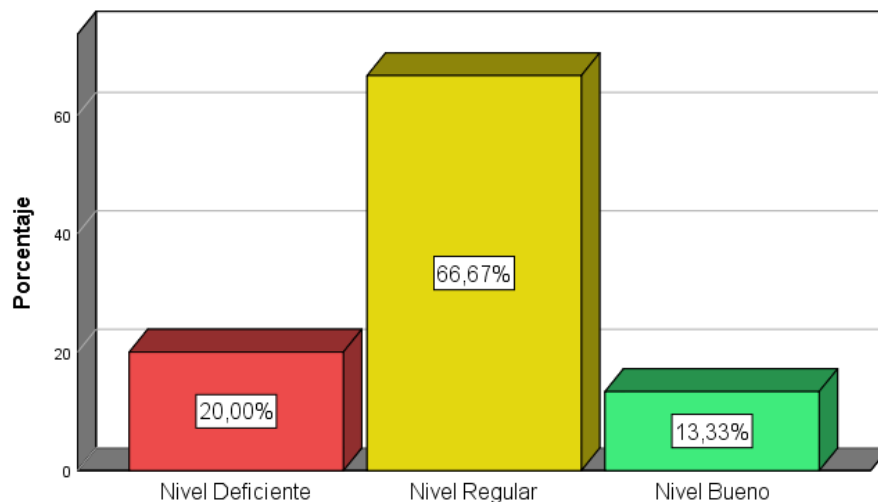
**Tabla 7.**

*Niveles del equipo transdisciplinario*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Deficiente	3	20,0
Nivel Regular	10	66,7
Nivel Bueno	2	13,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Figura 4.**

*Niveles del equipo transdisciplinario*



**Interpretación:** Se concibe que el 20,00% de la población perciben que el nivel del equipo transdisciplinario es deficiente, también un 66,67% lo calificaron como nivel regular, y un 13,33% lo evaluaron como bueno.

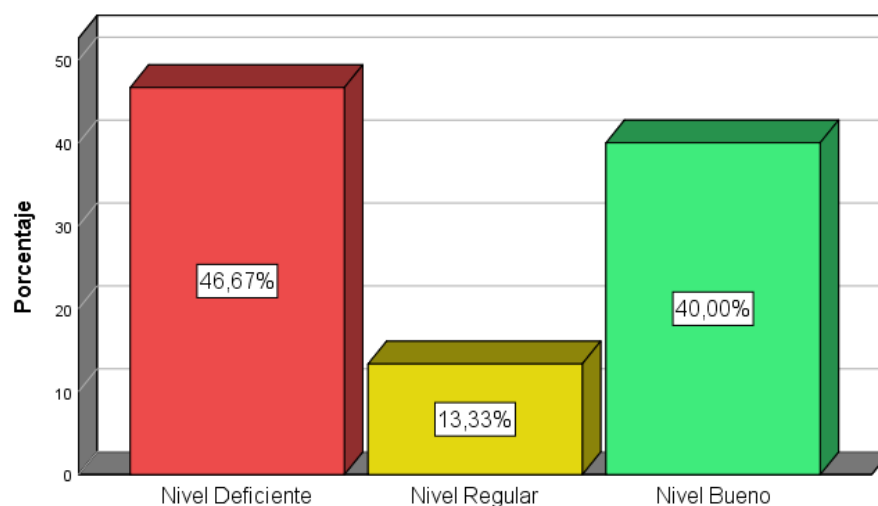
**Tabla 8.**

*Variable 2: Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Deficiente	7	46,7
Nivel Regular	2	13,3
Nivel Bueno	6	40,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Figura 5.**

*Niveles del desempeño laboral*



**Interpretación:** Se concibe que el 46,67% de la población perciben que el nivel del desempeño laboral es deficiente, también un 13,33% lo calificaron como nivel regular, y un 40,00% lo evaluaron como bueno.

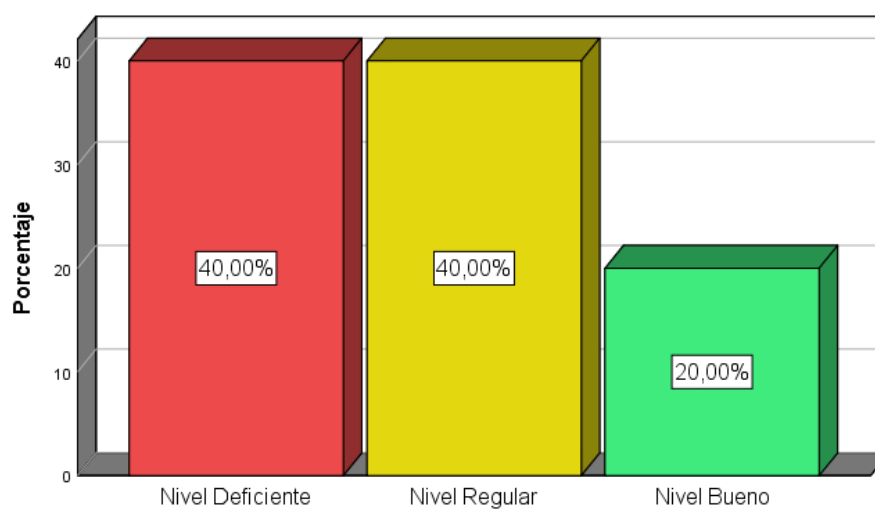
**Tabla 9.**

*Niveles del desempeño de tareas*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Deficiente	6	40,0
Nivel Regular	6	40,0
Nivel Bueno	3	20,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Figura 6.**

*Niveles del desempeño de tareas*



**Interpretación:** Se concibe que el 40,00% de la población perciben que el nivel del desempeño de tareas es deficiente, también un 40,00% lo calificaron como nivel regular, y un 20,00% lo evaluaron como bueno.



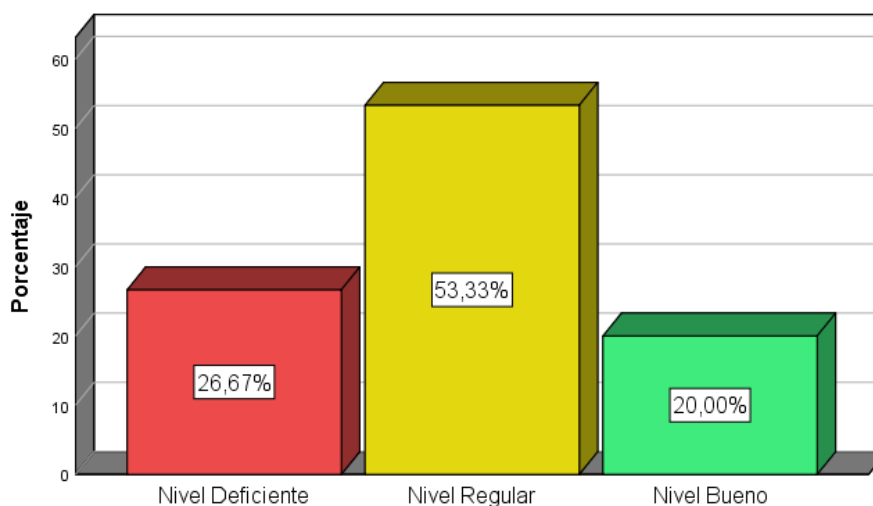
**Tabla 10.**

*Niveles del desempeño contextual*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Deficiente	4	26,7
Nivel Regular	8	53,3
Nivel Bueno	3	20,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Figura 7.**

*Niveles del desempeño contextual*



**Interpretación:** Se concibe que el 26,67% de la población perciben que el nivel del desempeño contextual es deficiente, también un 53,33% lo calificaron como nivel regular, y un 20,00% lo evaluaron como bueno.

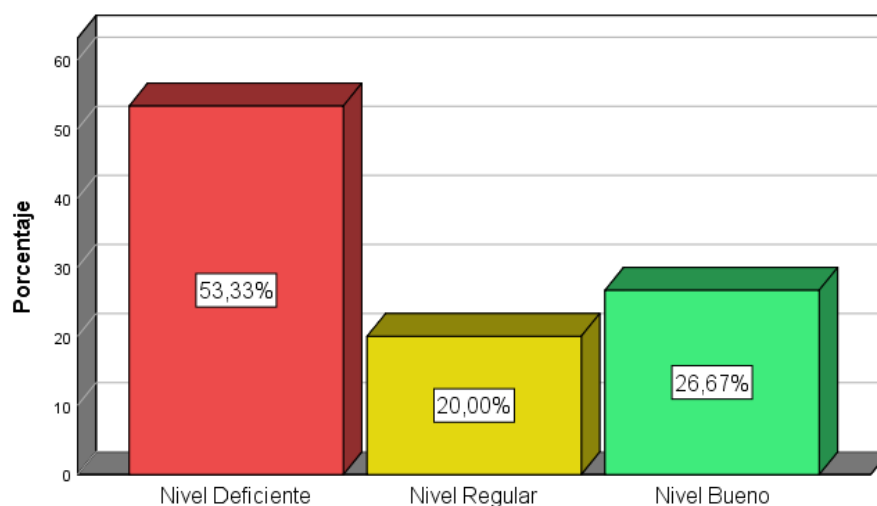
**Tabla 11.**

*Niveles de las conductas contraproductivas*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Deficiente	8	53,3
Nivel Regular	3	20,0
Nivel Bueno	4	26,7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Figura 8.**

*Niveles de las conductas contraproductivas*



**Interpretación:** Se concibe que el 53,33% de la población perciben que el nivel de las conductas contraproductivas es deficiente, también un 20,00% lo calificaron como nivel regular, y un 26,67% lo evaluaron como bueno.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

**Tabla 12.**

Correlación entre Trabajo en equipo y Desempeño laboral

			Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		15	15	

**Interpretación:** Se visualiza una correlación de 0,789, con un  $p < 0,05$ , siendo positiva alta significativa.

**Tabla 13.**

Correlación entre Equipo multidisciplinario y Desempeño laboral

			Equipo multidisciplinario	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Equipo multidisciplinario	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		15	15	

**Interpretación:** Se visualiza una correlación de 0,748, con un  $p < 0,05$ , siendo positiva alta significativa.

**Tabla 14.***Correlación entre Equipo interdisciplinario y Desempeño laboral*

			Equipo interdisciplinari o	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Equipo interdisciplinario	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	15	15
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	15	15

**Interpretación:** Se visualiza una correlación de 0,696, con un  $p < 0,05$ , siendo positiva moderada significativa.

**Tabla 15.***Correlación entre Equipo transdisciplinario y Desempeño laboral*

			Equipo transdisciplinari o	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Equipo transdisciplinario	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	15	15
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	15	15

**Interpretación:** Se visualiza una correlación de 0,650, con un  $p < 0,05$ , siendo positiva moderada significativa.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

Se encontró una correlación entre el Trabajo en equipo y el Desempeño laboral de los trabajadores, con un coeficiente de 0.789 y una Sig.< 0.05, destacando una relación positiva, alta y significativa. Este hallazgo está vinculado con lo inferido por Cardenas (2022), Hernández (2021) y Díaz (2021), quienes coinciden con nuestro resultado. En adición, según, Caicedo (2023) el desempeño laboral también se relaciona con el clima organizacional y López et al (2022) mencionan que el trabajo en equipo se relaciona con el compromiso con las metas de los trabajadores.

También, el equipo multidisciplinario mostró una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores. Este hallazgo está vinculado con lo inferido por Cardenas (2022) y Hernández (2021) donde indican que la colaboración se relaciona con el desempeño laboral.

Igualmente, el equipo interdisciplinario presentó relación significativa con el desempeño laboral. Este hallazgo está vinculado con lo inferido por Hernández (2021) y Díaz (2021) donde indican que tanto la comunicación, esfuerzo y la cohesión se relacionan con el desempeño laboral.

Finalmente, el equipo interdisciplinario presentó relación significativa con el desempeño laboral. Este hallazgo está vinculado con lo inferido por Cardenas (2022), Hernández (2021) y Díaz (2021) donde indican que tanto la motivación en el trabajo, coordinación y liderazgo se relacionan con el desempeño laboral.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

Con respecto a los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin, se tiene lo siguiente:

- Se muestra una correlación entre el Trabajo en equipo y el Desempeño laboral (0.789) con una Sig.<0.05, considerándose positiva alta significativa
- Se muestra una correlación entre el Equipo multidisciplinario y el Desempeño laboral (0.748) con una Sig.<0.05, considerándose positiva alta significativa.
- Se muestra una correlación entre el Equipo interdisciplinario y el Desempeño laboral (0.696) con una Sig.<0.05, considerándose positiva moderada significativa.
- Se muestra una correlación entre el Equipo transdisciplinario y el Desempeño laboral (0.650) con una Sig.<0.05, considerándose positiva moderada significativa.

#### 6.2 Recomendaciones

- Realizar charlas o reuniones para explicar a los trabajadores la importancia del trabajo en equipo, y realizar capacitaciones para desarrollar las capacidades de estos para que puedan adaptarse como grupo de trabajo; con ello se podrá lograr que puedan mostrar un mejor desempeño laboral, que ayudará a alcanzar las metas de la empresa.
- Brindar a los trabajadores cursos en línea o el ingreso a especialidades, para que puedan desarrollar sus capacidades y conocimientos, con lo cual podrán mostrar un mejor desempeño de tareas.
- Fomentar a los trabajadores el sentido de pertenencia a la empresa, mediante incentivos o reconocimiento de su labor, para que con ello puedan tener iniciativa y puedan mostrar un mejor desempeño contextual.
- Elaborar normativas o políticas con sanciones estrictas, para que se pueda regular y actuar ante conductas contraproductivas de los trabajadores.

## CAPÍTULO VII

### REFERENCIAS

#### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Caicedo, A. (2023). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral* [Tesis de título, Universidad Politécnica Salesiana]
- Cardenas, L. (2022). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Los Ángeles de Chaclacayo, 2022* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Carrasco, K. (2023). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos (5<sup>o</sup> e d.)*. Lyly Solano
- Díaz, C. (2021). *Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Durán, A. (2018). *Trabajo en Equipo (1<sup>o</sup> ed.)*. España: Elearning S.L.
- Hernández, L. (2021). *Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-2021* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. (6<sup>o</sup> ed.)*. Mc Graw Hill Education
- Huaman, M. (2019). *Análisis de los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Melgar, 2018* [tesis de título, Universidad Nacional del Altiplano]
- Juárez, J. (2018). *Administración y evaluación del desempeño personal*. Dos Consultores
- Márquez, V. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de San Marcos - Ancash – 2015* [tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]

Montesdeoca, J. (2017). *La comunicación interna y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa privada en Quito* [tesis de título, Universidad de las Américas]

Santos, Y. (2022). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel 09, Huaura* [tesis maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

Weiss, C. (1994). *Como formar un equipo eficaz*. Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara S.A de C.V.

## **7.2 Fuentes hemerográficas**

Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *59FIPCAEC*, 4(4), 58-76.

Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Kozlowski, S. y Igen, D. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7 (3), 77-124.

López, E., Rojas, V., Saavedra, J. y Diaz, F. (2022). Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de San Martín. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6 (2). 65-87.

McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M., Zumbo, B. y Beauchamp, M. (2017). The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. *Plos One*, 12(1), 1-23.

Quezada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778.

Sanyal, S. y Hisam, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.



### **7.3 Fuentes electrónicas**

Bizneo blog (2022). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo.*  
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno->

## **ANEXOS**

# 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el equipo multidisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre el equipo interdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre el equipo transdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> Determinar la relación que existe entre el equipo multidisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023. Determinar la relación que existe entre el equipo interdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023. Determinar la relación que existe entre el equipo transdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.</p>	<p><b>GENERAL</b> Existe una relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICAS</b> Existe una relación entre el equipo multidisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023. Existe una relación entre el equipo interdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023. Existe una relación entre el equipo transdisciplinario y el desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023.</p>	<p><b>TRABAJO EN EQUIPO</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	<p>Equipo multidisciplinario</p> <p>Equipo interdisciplinario</p> <p>Equipo transdisciplinario</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Conductas contraproductivas</p>	<p>Respeto Habilidades Conocimientos</p> <p>Sinergia Comunicación efectiva Comprensión mutua</p> <p>Integración de perspectivas Colaboración Soluciones innovadoras</p> <p>Tiempo de ejecución Eficiencia Cumplimiento de objetivos</p> <p>Compartir información Transmitir información Compromiso</p> <p>Absentismo Desmotivación Distracciones relacionadas con el celular</p>	<p><b>Tipo</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Nivel</b> Correlacional</p> <p><b>Población</b> 15 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> 15 trabajadores</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>

## 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

Este instrumento se elabora para recopilar sus respuestas sobre el trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la ciudad de Huacho, año 2023. Respecto a lo mencionado, se le solicita marcar cada casilla con un aspa (X) considerando la escala que se muestra a continuación:

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

Nº	Ítems	Calificaciones				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO</b>					
01	Considera que en la empresa se propicia el respeto entre los trabajadores					
02	Considera que la empresa se inquieta por potenciar las habilidades de los trabajadores					
03	Considera que se realiza capacitaciones para desarrollar los conocimientos de los trabajadores					
	<b>DIMENSIÓN 2: EQUIPO INTERDISCIPLINARIO</b>					
04	Considera que usted siente sinergia con sus compañeros de trabajo					
05	Considera que se muestra una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo					
06	Considera que se muestra una comprensión mutua con sus compañeros de trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 3: EQUIPO TRANSDISCIPLINARIO</b>					

07	Considera que la empresa se preocupa con que todos los trabajadores se integren para lograr la meta establecida					
08	Considera que en la empresa se demuestra la colaboración entre los trabajadores					
09	Considera que sus compañeros idean soluciones innovadoras frente a problemas que suceden durante el desarrollo de las labores					

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Likert				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREAS</b>					
01	Usted logra realizar sus labores en el tiempo asignado por la empresa					
02	Considera que usted logra cumplir sus labores de manera eficiente					
03	Usted se esfuerza por cumplir los objetivos asignados por la empresa					
	<b>DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>					
04	Usted comparte información con normalidad sobre temas que pueden ayudar a la empresa					
05	Usted logra transmitir información con claridad					
06	Usted demuestra su compromiso con la empresa					
	<b>DIMENSIÓN 3: CONDUCTAS CONTRAPRODUCTIVAS</b>					
07	Usted se ausenta durante el desarrollo de sus labores					

08	Usted siente desmotivación cuando desarrolla sus actividades					
09	Usted se distrae utilizando su celular durante las horas de trabajo					

### 3. Base de datos

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS									
BASE DE DATOS V1: TRABAJO EN EQUIPO									
DIMENSIONES	EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO			EQUIPO INTERDISCIPLINARIO			EQUIPO TRANSDISCIPLINARIO		
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9
1	1	1	2	3	3	2	2	1	1
2	1	1	2	2	3	3	2	3	3
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	3	3	4	5	2	4	3	3
5	3	2	4	5	5	2	2	2	3
6	1	1	2	3	3	2	1	1	2
7	3	2	4	4	4	4	3	2	3
8	1	1	2	1	3	3	2	2	3
9	1	1	2	3	3	2	1	1	2
10	1	1	2	1	3	1	3	3	3
11	1	3	2	3	3	2	2	3	2
12	3	3	4	4	4	3	3	3	3
13	1	3	2	3	3	1	2	3	3
14	1	3	2	3	3	2	2	2	3
15	3	3	3	4	4	3	4	3	3

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS									
BASE DE DATOS V2: DESEMPEÑO LABORAL									
DIMENSIONES	DESEMPEÑO DE TAREAS			DESEMPEÑO CONTEXTUAL			CONDUCTAS CONTRAPRODUCTIVAS		
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9
1	2	2	3	1	2	2	3	2	1
2	1	2	3	2	3	1	2	3	3
3	3	3	4	2	4	2	4	3	3
4	3	3	5	3	4	3	3	2	3
5	3	4	5	1	4	2	5	2	3
6	2	2	3	1	2	2	3	1	1
7	3	4	4	2	4	2	4	3	3
8	2	2	4	1	4	1	1	3	2
9	1	2	3	1	2	1	3	2	1
10	1	2	3	2	3	1	1	1	3
11	1	2	3	2	2	1	3	1	2
12	2	4	4	4	4	3	4	3	2
13	1	2	3	2	3	1	3	1	2
14	1	2	3	2	3	1	3	2	1
15	2	4	4	4	4	3	4	3	3