



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**TRABAJO EN EQUIPO Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA  
AUSTRAL GROUP, CHANCAY, 2017.**

**PRESENTADO POR LOS BACHILLERES:**

**SAYURI LEONOR PORTEROS LÓPEZ  
OMAR VICENTE CONDEZO FERNÁNDEZ**

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

**Huacho – Perú**

**2018**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su apoyo incondicional, cariño y dedicación del día a día hacia mi persona.

SAYURI PORTEROS LÓPEZ

## **DEDICATORIA**

A Bertha Corcuera por su cariño, esmero y dedicación hacia mi persona.

OMAR CONDEZO FERNÁNDEZ

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Facultad de Ciencias Empresariales.

A los jurados de tesis por sus sugerencias para llegar con éxito a la culminación de la presente investigación.

A mi asesor por el apoyo para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

# ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del Problema	15
1.2.1. Problema General	15
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3. Objetivos de la Investigación	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos Específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	16

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	18
2.2. Bases Teóricas	20
2.3. Definiciones conceptuales	35
2.4. Formulación de las hipótesis	37
2.4.1. Hipótesis General	37
2.4.2. Hipótesis Específicas	38

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	39
3.1.1. Tipo	39
3.1.2. Enfoque	39

3.2. Población y muestra	40
3.3. Operacionalización de variables e indicadores	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.4.1. Técnicas a emplear	42
3.4.2. Descripción de los instrumentos	42
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	43

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones	44
---	----

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusión	65
5.2. Conclusiones	67
5.3. Recomendaciones	68

## **CAPÍTULO VI**

### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

6.1. Fuentes bibliográficas	70
6.2. Fuentes electrónicas	71

## **ANEXO**

1. Cuestionario	73
-----------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores de la empresa Austral Group	45
Tabla 2.	Edad de los trabajadores de la empresa Austral Group	46
Tabla 3.	Grado de Instrucción de los trabajadores de la empresa Austral Group	47
Tabla 4.	Trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Austral Group	49
Tabla 5.	Compromiso de los trabajadores de la empresa Austral Group	50
Tabla 6.	Comunicación de los trabajadores de la empresa Austral Group	51
Tabla 7.	Establecimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa Austral Group	52
Tabla 8.	Desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	54
Tabla 9.	Motivación organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	55
Tabla 10.	Capacidad organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	56
Tabla 11.	Entorno externo de los trabajadores de la empresa Austral Group	57
Tabla 12.	Compromiso organizacional y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	58
Tabla 13.	Pruebas de chi-cuadrado entre el Compromiso organizacional y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	59
Tabla 14.	Comunicación organizacional y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	60
Tabla 15.	Pruebas de chi-cuadrado entre la Comunicación organizacional y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	60

Tabla 16.	Establecimiento de objetivos y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	61
Tabla 17.	Pruebas de chi-cuadrado entre el establecimiento de objetivos y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	62
Tabla 18.	Trabajo en equipo y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	63
Tabla 19.	Pruebas de chi-cuadrado entre el Trabajo en equipo y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores de la Empresa empresa Prive Foods, Barranca	45
Figura 2.	Edad de los trabajadores de la Empresa empresa Prive Foods, Barranca	46
Figura 3.	Grado de instrucción de los trabajadores de la Empresa empresa Prive Foods, Barranca	47
Figura 4.	Adaptación del producto al mercado internacional en las exigencias del mercado externo	49
Figura 5.	Adaptación del producto al mercado internacional en los cambios en la empresa	50
Figura 6.	Exportación en el desencadenamiento interno	51
Figura 7.	Exportación en el desencadenamiento directa	52
Figura 8.	Género de los trabajadores de la empresa Austral Group	54
Figura 9.	Edad de los trabajadores de la empresa Austral Group	55
Figura 10.	Grado de Instrucción de los trabajadores de la empresa Austral Group	56
Figura 11.	Trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Austral Group	57



## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer de que manera el trabajo en equipo influye en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017. **Métodos:** La muestra de estudio fueron 98 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta e instrumento un cuestionario. Se consideraron las dimensiones: compromiso organizacional, comunicación, establecimientos de objetivos, motivación organizacional, capacidad organizacional y entorno externo. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,928). Se utilizó la Correlación de Pearson. **Resultados:** Respecto al trabajo en equipo 8,2% de los trabajadores se manejan dentro del trabajo en equipo en un nivel alto, 8,2% de los trabajadores tienen un alto compromiso con la empresa, el 25,5% manejan una comunicación regular. Así mismo, respecto al desempeño organizacional el 58,2% de los trabajadores su desempeño organizacional es bajo, el 77,6% de los trabajadores tienen una baja motivación organizacional, el 53,1% de los trabajadores manejan un nivel bajo su entorno externo y el 46,9% lo maneja en un nivel regular. **Conclusión:** Mediante la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia  $p = 0,014 < 0,05$  que el trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, desempeño organizacional, compromiso organizacional, comunicación, establecimientos de objetivos, motivación organizacional, capacidad organizacional y entorno externo.

## ABSTRACT

**Objective:** To establish how teamwork influences the organizational performance of the company Austral Group, Chancay, 2017. **Methods:** The study sample was 98 workers. We used the survey technique and instrument a questionnaire. The dimensions were considered: organizational commitment, communication, objective establishments, organizational motivation, organizational capacity and external environment. The reliability of the instrument was carried out using the Cronbach's Alpha coefficient (0.928). The Pearson Correlation was used. **Results:** Regarding teamwork, 8.2% of the workers are managed within the teamwork at a high level, 8.2% of the workers have a high commitment to the company, 25.5% handle a regular communication . Likewise, regarding organizational performance the 58.2% of workers their organizational performance is low, 77.6% of workers have a low organizational motivation, 53.1% of workers handle a level under their environment external and 46.9% handled it at a regular level. **Conclusion:** Through the chi-square test with a level of significance  $p = 0.014 < 0.05$ , teamwork significantly influences the organizational performance of the company Austral Group, Chancay, 2017.

**Key words:** *Teamwork, organizational performance, organizational commitment, communication, goal setting, organizational motivation, organizational capacity and external environment.*

## INTRODUCCIÓN

El Desarrollo Organizacional son las estrategias la cual se arrojan para conseguir los cambios la cual se anhelan en el interior de la institución, y así poder conseguir dicho objetivo es indispensable que encuentren satisfacción los trabajadores de la institución en las labores la cual desarrollan. Debe considerar la institución asimismo mostrar los conocimientos y las habilidades con las cuales cada uno de sus trabajadores cuentan con el propósito de fructificar las habilidades al máximo de cada uno para beneficio y del trabajador y la institución. Una forma segura de reconocer los conocimientos y las habilidades de los colaboradores es a través del trabajo en equipo, ya que por medio de éste los colaboradores pueden llegar a conocerse en medio de ellos y colaborar todos en una semejante dirección con la finalidad de lograr los propósitos de la institución consiguiendo que ello conserve un constante desarrollo. Asegura y facilita un buen equipo de trabajo y lograr confrontar a los diversos retos que lleguen a presentarse, del mismo modo vencer los obstáculos la cual se exterioricen. Debe contar con un líder todo equipo de trabajo que posea la capacidad de conservar la alianza en medio de sus colaboradores y conseguir que se impliquen con los propósitos institucionales, el efecto negativo del equipo de trabajo de no contar con un buen líder se irradiara en el deterioro de consecuencias o demora en el cumplimiento de las finalidades. Buscará un buen líder que se encuentre integrado su equipo de trabajo para lo cual tendrá como un lugar de ayuda sus conocimientos referentes a un buen Desarrollo Organizacional empleando las estrategias indispensables para que tenga claro el equipo de trabajo dentro del equipo la tarea de cada uno de ellos y el significado de que desarrolla un

excelente trabajo en un periodo fijo, distinguiéndose en los resultados conseguidos a favor de la institución.

Es por ello que la presente investigación tiene como objetivo general establecer de que manera el trabajo en equipo influye en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay.

La investigación se desarrolla a través de los capítulos: Planteamiento del Problema, Marco Teórico, Metodología, Resultados, y la Discusión, las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La empresa Austral Group se dedica a la preparación de alimentos e ingredientes marinos como aceite de pescado, conservas, harina y congelados para la exportación, son desarrolladas manteniendo sus operaciones la responsabilidad ambiental y social. Forma parte del grupo Austevoll Seafood ASA la empresa Austral Group de origen noruega estimando uno de los grupos más significativos en el mundo la cual desarrolla operaciones pesqueras en Reino Unido, Noruega, Perú y Chile.

El personal el cual trabaja en la empresa se encuentra implicada con los propósitos de la empresa y que despliegan sus labores diarias acomodándose al modelo de administración la cual se orienta a un progreso constante, innovación, la ecoeficiencia y sostenibilidad.

La misión de la Empresa Austral Group es cumplir con las exigencias y perspectivas de sus clientes ofreciendo productos con altos estándares de calidad. Y su visión es ser reconocida como una empresa líder referente a la elaboración de productos pesqueros.

Austral Group posee en el distrito de Chancay, provincia de Huaral, una planta de la cual se elabora el aceite de pescado, harina y un proceso de combustión a gas natural con la cual se consigue optimar la energía y un

cuidado alto del medio ambiente. Dicha planta posee con un proceso de secado al vapor, con lo que tienen una alta calidad sus productos.

Miden su desempeño las empresas conforme al cumplimiento de sus propósitos. Se mide el desempeño organizacional por la eficiencia y efectividad de la empresa. Se estima dos grupos que imprimen el desempeño organizacional, los que evalúan y los evaluados, que son los jefes, aquellos son los representantes de estimar su desempeño de los colaboradores el cual están bajo su responsabilidad, pero al mismo tiempo por un periodo son evaluados dentro de un espacio determinado, si son favorables los resultados después de la evaluación es probable que tome un incentivo; sin embargo, si no es esperado el resultado por el evaluador deberá inquietarse por instruir al colaborador con el propósito de optimizar su desempeño.

Encontramos ciertos contextos que se han distinguido en la empresa Austral Group que establecen el desempeño organizacional, como escasas de oportunidades de progreso dentro de los centros de trabajo; el colaborador siente que no los considera la empresa parte de ello; hay una mínima comunicación en medio de los jefes y los empleados; ciertos colaboradores no tienen despejado los propósitos organizacionales.

Una metodología efectiva para lograr reconocer los conocimientos y las habilidades la cual ostentan cada uno de los colaboradores, es por medio del trabajo en equipo.

Hoy por hoy, tienen como objetivo los equipos de trabajo de optimizar la eficacia y valores como empresa. En el momento en que se refiere de

trabajo en equipo, nos referimos a un grupo de individuos la cual laboran para un propósito en especial.

Se ha distinguido en la Empresa Austral Group que los integrantes dentro de los equipos de trabajo no tienen despejado sus responsabilidades; no todos los miembros contribuyen para el cumplimiento de las finalidades empresariales; creen que el líder es el único responsable de los resultados; no se comprometen con el equipo, entre los integrantes del equipo de trabajo hay una falta comunicación.

Para poder cambiar y mejorar las deficiencias la empresa Austral Group que fueron distinguidas debe estimar el integrar a su plan de trabajo, normativas laborales el cual beneficien al logro de los propósitos de la empresa.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera el trabajo en equipo influye en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a. ¿De qué manera el compromiso organizacional influye en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017?
- b. ¿De qué manera la comunicación influye en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017?

- c. ¿De qué manera el establecimiento de objetivos influye en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Establecer de que manera el trabajo en equipo influye en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- a. Demostrar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.
- b. Establecer de que manera la comunicación influye en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.
- c. Determinar de que manera el establecimiento de objetivos influye en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

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

La presente investigación se justifica por su conveniencia, ya que la investigación busca evaluar si los trabajadores de la empresa Austral Group trabajan eficientemente en equipo y así poder analizar de que manera esto



influye en el desempeño organizacional de la misma, siendo esto un tema de suma importancia para la empresa Austral Group.

Por último, se justifica por su aporte científico ya que la presente investigación planteará un instrumento científico de recolección de datos con el cual se busca evaluar las variables en estudio las cuales son “Trabajo en equipo” y “Desempeño organizacional”.

La justificación por su relevancia social se fundamenta porque se mejorará las relaciones entre los trabajadores de la empresa y que a su vez permitirá mejorar el desempeño organizacional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

##### ***Investigaciones internacionales***

Aguilar (2016) ejecutó la tesis titulada “Trabajo en equipo y clima organizacional”. Guatemala. La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. Es una investigación cuantitativa la tesis, de diseño descriptivo. La población fue 30 trabajadores. El instrumento fue un cuestionario. Se finaliza que está relacionado al clima organizacional el trabajo en equipo. No es reforzado en la empresa el trabajo en equipo por un buen director que encamine las operaciones de sus colaboradores, ya que en momentos no hay respuesta a las necesidades que se manifiestan y se ausenta de sus labores.

González (2015) ejecutó la tesis titulada “Trabajo en equipo y satisfacción laboral (estudio desarrollado con personal de operaciones de telemarketing de Transactel)”. Guatemala. Tuvo como objetivo general la investigación instituir el vínculo en medio de la satisfacción laboral y del trabajo en equipo. Es una investigación de tipo descriptivo la tesis. La población fue de 25 colaboradores. El instrumento fue el cuestionario. Concluyen los resultados estudiados que pese a la enorme cantidad de individuos que conforman Claro RD, el colaborar en equipo, despliega un

ámbito de pertenencia hacia la organización y ello ocasiona una óptima satisfacción laboral y concibe aspiraciones de persistir mayor tiempo en el interior de la organización.

Melo (2014) ejecutó la tesis titulada “Análisis de los componentes de la cadena de suministro y global manufacturing y su relación con el desempeño organizacional en el sector manufacturero”. Colombia. Tuvo como objetivo general la tesis estudiar las definiciones de la cadena de suministro, su relación con el desempeño organizacional y global manufacturing en el sector manufacturero. Fue descriptiva la investigación. Empleó como instrumento al cuestionario y la técnica de la encuesta. Se finaliza que hay vínculo en medio del desempeño organizacional en el sector manufacturero y de los componentes de la cadena de suministro.

### ***Investigaciones nacionales***

Laredo (2014) ejecutó la tesis “Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú”. Lima. Perú. Tuvo como objetivo la tesis determinar si en equipo el trabajo está vinculado a la adaptación a ambientes laborales modificables en medio de los colaboradores. Se empleó el diseño descriptivo correlacional. Se emplearon instrumentos cuantitativos y cualitativos: a los jefes una entrevista a profundidad y un interrogatorio organizado a los colaboradores. Las derivaciones indican que se relaciona positivamente el trabajo en equipo con la adaptación a ambientes laborales modificables. Se finaliza que la gran

parte de los colaboradores distingue un trabajo óptimo en equipo en su espacio.

Valderrama (2014) ejecutó la tesis “Trabajo en equipo en fuentes tradicionales y el desempeño laboral en el centro comercial alameda del calzado de Trujillo – 2014”. Perú. Tuvo como objetivo la investigación establecer que el trabajo en equipo conforme a fuentes tradicionales, ayuda en el progreso del desempeño laboral. 100 microempresarios fueron las muestras. Fue aplicada y descriptiva la investigación, asimismo de histórica y documental. Se finaliza que desde milenios el trabajo en equipo ayuda en la optimización del desempeño laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Trabajo en equipo**

Chiavenato (2015) indica que se fundamenta el trabajo en equipo en las conexiones personales y relaciones emocionales en medio de los integrantes del mismo equipo, envuelve unidad, diversidad, apertura y honestidad, aceptación, empatía y aceptación de peligros para fundar algo más grande y único el cual aquello alcanzaría conseguir a través de la unión de pedazos personales.

Huerta & Rodríguez (2014) Han incorporado las organizaciones contemporáneas en su quehacer diario la labor en equipo como un principio esencial de la ocupación de sus ocupaciones. En un equipo es más significativo la sumatoria de energías y la muchedumbre de diversos sujetos que la capacidad o habilidad de manera aislada de

cada uno de ellos. Por dicho motivo, se estima mucho más el trabajo en equipo que un modo de administrar; realmente, se refiere a una filosofía de vida laboral.

Bernal & Sierra (2013) indican al trabajo en equipo que es un componente esencial en su centro laboral en las tareas de los colaboradores, se ha transformado en una cultura laboral y se ha verificado que en las empresas en la cual manipulan en equipo un trabajo correcto consiguen consecuencias más eficaces.

#### ***A. Trabajo en equipo según la conducta de los integrantes***

Koontz, Weihrich & Cannice (2012) indican que puede ser calificado el trabajo en equipo conforme el nivel de los ámbitos de conducta de los miembros del grupo laboral, tales como son su direccionamiento a la consecución de las finalidades, frente al compromiso su conducta por obtenerlos y la facilidad de la cual se transfieren entre ellos los mensajes. Estos ámbitos distinguidos son: el establecimiento de objetivos, el compromiso organizacional y la comunicación:

##### ***a. Compromiso Organizacional***

La trascendental característica de los equipos es que participan en un compromiso delante de una finalidad en común, se refiere a que, sus integrantes contribuyen a la responsabilidad no únicamente con ellos mismos, sino además con el propósito frecuente.

### *b. Comunicación*

Se debería capacitar a los integrantes en destrezas como comunicación, porque una comunicación fluida el saber escuchar y bien comprendida hará que la labor se puede desplegar apropiadamente, obteniendo con ello el conseguir eficientemente a los propósitos organizacionales.

### *c. Establecimiento de objetivos*

El instituir propósitos contribuirá al equipo de trabajo a conservarse orientados y tomar decisiones el cual favorezcan no únicamente a los propósitos del equipo, sino además a las empresas en general.

## ***B. Concepto amplio del marketing digital***

Huerta & Rodríguez (2014) indican que se estimada que encontráramos dos maneras esenciales la cual se llegue a realizar las labores organizacionales. Cada una exterioriza individualmente consiente conservar la creatividad e iniciativa del individuo, quien tendría que cobijarse en sí mismo para desplegar su labor; asimismo, evade las discusiones, con la cual disminuye la realización de actividades en el tiempo invertido.

De otra manera, se da el trabajo grupal en el momento en que dos o más individuos interactúan para cooperar con averiguación y tomar decisiones, con el propósito de conseguir una finalidad. No se necesita un compromiso, al contrario que cada sujeto

contribuya sus habilidades y capacidades en favor del grupo, de dicha manera se crea sinergia.

A partir de hoy, es de conveniencia diferenciar en medio de dos definiciones vinculados: el trabajo en equipo y el equipo de trabajo. El equipo de trabajo es una serie de individuos fijadas o autoasignadas, conforme a las competencias definidas y habilidades, para efectuar un propósito específico conforme a la dirección de un ordenador.

Es un tipo de grupo el equipo de trabajo que se describe por tener atributos muy establecidos que las diferencias de otros tipos de grupos. Se refiere de mezclar energías personales para conseguir las finalidades, pero asimismo de una responsabilidad de todos los colaboradores con dirección a las consecuencias.

### ***C. Características del trabajo en equipo***

Huerta & Rodríguez (2014) Supone un equipo a las actividades desarrolladas por diferentes individuos e integración armónica de funciones. Para su implementación, se solicita que sean compartidas las responsabilidades por sus integrantes. Asimismo, es indispensable que se realicen en forma coordinada las actividades desarrolladas y que apunten un propósito común los programas planeados en equipo.

Aprender como equipo a laborar de manera segura requiere tiempo, ya que tienen que conseguir capacidades especiales y habilidades para el desempeño armónico de su trabajo.

Debe aportar distintas ideas cada uno de los miembros del equipo para que las determinaciones de carácter operativo u

intelectual que la organización tome sean las óptimas. En el momento que hay discrepancias y diferencias, brotan soluciones y propuestas más innovadoras. Quienes creen que deben formar individuos en un equipo de trabajo con maneras de actuar y pensar análogos se encuentran equivocados, ya que lo magnífico es lo que integren distintos individuos.

#### ***D. Ventajas de los equipos de trabajo***

Huerta & Rodríguez (2014) Son distintas las ventajas el cual brindan los equipos de trabajo. En medio de ellas resaltan las siguientes:

- Mayor motivación. Los equipos satisfacen de rango superior. Tienen la oportunidad los integrantes de un equipo de trabajo en extender sus competencias y conocimientos, y por ello de ser conocidos, desplegando un sentimiento de pertenencia y autoeficacia al grupo.
- Mayor compromiso. Colaborar en la toma de decisiones y el estudio envuelve con los objetivos organizacionales y los propósitos del equipo.
- Más ideas. El efecto sinérgico el cual se origina en el momento en que los individuos laboran conjuntamente y tiene como consecuencia la producción de un gran número de opiniones en el momento en que un individuo los propósitos del equipo por su lado.



- Mayor creatividad. Con la mezcla de las energías de los sujetos, se incita la creatividad, lo que contribuye a formar nuevas vías para la reflexión y el pensamiento referente a las dificultades, sistemas y procesos.
- Mejoran la comunicación. Compartir puntos de vista e ideas con los demás, en un ámbito que incita la comunicación positiva y abierta, favorece a optimizar en el funcionamiento de la organización.
- Mejores resultados. En el momento en que los individuos laboran en equipo, es irrefutable que se optimicen las derivaciones.

### ***E. Construcción de los equipos***

Newstrom (2007) deben trabajar juntos los integrantes del equipo para ser eficaces; de la misma manera, es indispensable la cooperación en medio de todos los equipos el cual compone la organización. Necesitan integrarlos a todos los administradores de niveles superiores en un macrogrupo colaborativo. Para conseguir esta finalidad se valen esencialmente los administradores de la construcción de equipos, asimismo como equipos personales como enormes grupos. Anima a los integrantes a la construcción de equipos del equipo a inspeccionar la forma en que laboren juntos, a reconocer sus debilidades y a desplegar maneras más eficaces de cooperación. El propósito es conseguir que sea más eficaz el equipo.

Es vital el entrenamiento de equipos para el éxito de estos, especialmente para los de nueva formación. Implica el entrenamiento

la energía premeditado de un líder y su interacción con un grupo para contribuir a sus integrantes a utilizar adecuadamente sus recursos colectivos. Ha demostrado la investigación que es más eficaz el entrenamiento en el momento en que se concentra en las labores, es pertinente, el equipo lo admite como indispensable y se encamine hacia uno de tres ámbitos: el mejoramiento de los métodos de desempeño, la motivación de los miembros o las deficiencias de habilidades o conocimientos.

*a. La necesidad de la construcción de equipos*

No necesitan participar todos los equipos en la edificación de mayores equipos, ni tampoco un equipo con un escaso desempeño requiere a ella una entera atención. No obstante, varios de ellos podrían favorecerse por lo menos casualmente si reconsideran cómo maniobran.

*b. El proceso*

Frecuentemente, ayuda a los miembros un facilitador adiestrado a abordar y diagnosticar una dificultad. Se recolectan los datos de cada uno de sus integrantes y luego se emplean con el propósito de retroalimentar al equipo. Se continúa un proceso hondamente participativo en el que brindan datos los miembros y luego los emplean para realizar una autoevaluación.

*c. Aspectos específicos de la construcción de equipos*

Si parecen no encontrarse conscientes de la finalidad del equipo los miembros del equipo o se encuentran en desacuerdo con ello, debería centralizarse el enfoque en esclarecer las prioridades del

equipo y las metas. Se centra habitualmente la construcción de quipos en uno o más arquetipos concretos de dificultades reconocidos del proceso de desarrollo en la primera etapa. En el momento en que está embrollado en el sistema organizacional mayor referente a su articulación, la perspectiva podría centralizarse en el entorno de la cultura de la organización, su dirección estratégica, sus instalaciones laborales o el sistema de premiación.

### **2.2.2. Desempeño organizacional**

Hill, Jones & Schilling (2015) indica que es el rendimiento el desempeño organizacional que exterioriza la empresa desplegando y cumpliendo sus propósitos.

Robbins & Coulter (2014) indican que es el grado de eficiencia y eficacia el desempeño organizacional que exterioriza la empresa.

Martínez (2013) indica que tiene gran efecto el desempeño organizacional referente al rendimiento laboral y que no únicamente es el fundamento para las decisiones del personal, asimismo inquieta a la motivación de los colaboradores que es fragmento elemental en su rendimiento.

Louffat (2012) indica que es un proceso técnico de la administración del potencial humano el desempeño organizacional el cual en el cumplimiento de las tareas se encarga de calcular periódicamente la eficiencia del funcionamiento.

### **A. Evaluación del desempeño organizacional**

La FAO (2017) indican que se puede desarrollar el proceso de evaluación del desempeño organizacional siguiendo las etapas el cual se muestran a continuación. Idealmente, incumbiría ser llevado a realizar por la organización de manera de autoevaluación con la asistencia de un facilitador externo. Sus dimensiones son las siguientes:

- a. Se describe a la aptitud de la organización la motivación organizacional para movilizar su capital humano y así conseguir sus propuestas. Se asienta en la visión y misión de la organización la motivación, en su valores, cultura y sistemas de incentivos, generalmente todos se ven patentados por la historia de la organización.
- b. Se describe a la dotación en recursos de la organización a la capacidad organizacional (es decir su físico, capital humano y financiero) y a los procesos y sistemas empleados para la gestión de dicho capital (p.ej. gestión de la programación y de los procesos y liderazgo estratégico).
- c. Se describe a los factores externos el entorno externo el cual proporcionan o perjudican el desempeño de una organización. Ello contiene su situación económica, el ordenamiento político del país, las normas socioculturales, etc. así como que una organización ha entablado en su calidad de las relaciones con otras organizaciones y partes involucradas.

### ***B. Objetivos de la evaluación del desempeño organizacional***

Chiavenato & Sapiro (2011) muestran que ha dado lugar a innumerables demostraciones la evaluación del desempeño en favor y a otras sin lugar a duda en contra. No es una finalidad en sí la evaluación del desempeño, sino además un medio, un instrumento para optimizar en la organización los resultados de los recursos humanos.

Se pueden presentar en tres fases los objetivos elementales de la evaluación del desempeño:

- Consentir situaciones de cálculo del potencial humano para establecer su plena utilización.
- Acceder que se traten como una significativa ventaja competitiva los recursos humanos en la organización, dicha productividad logre desplegarse, visiblemente, acorde a la manera de administración.
- Brindar condiciones de participación efectiva y oportunidades de crecimiento a todos los integrantes de la organización, sin dejar de lado tanto los propósitos organizacionales como los propósitos de los sujetos.

### ***C. Tipologías de la evaluación del desempeño organizacional***

Louffat (2012) indica que es indispensable hacer una evaluación del desempeño laboral ya que nos consentirá prescribir los niveles de competencia de los delegados y, desde de ello, tomar medidas

indispensables para alcanzar en optimizarlos a favor del desarrollo organizacional y conforme a las potencialidades del funcionario.

Los primordiales enfoques de evaluación son:

- a. Los métodos de jerarquización u ordenación, distinguidos asimismo como métodos comparativos, son los cuales se caracterizan por cotejar, a los distintos delegados procurando de clasificarlos e identificarlos unos contra otros, en disposición de rendimiento y méritos a modo de “ranking”. Podría tenerse como juicio de clasificación un criterio analítico o un criterio global referente al colaborador
- b. Los métodos de escalas, son las cuales se determinan por estimar al colaborador de las competencias el cual se añadirán y facilitarán un puntaje de rendimiento.
- c. Evaluación de 360 grados; Concede mayor consistencia y coherencia a la evaluación de un colaborador en la evaluación del desempeño laboral de este tipo ya que encontramos distintas apariencias que pueden facilitar con mayor anchura una apreciación más seria del desempeño de un comisionado dado que interactúa persistentemente con él.
- d. Proceso; Las etapas esenciales de un proceso de evaluación de desempeño son las siguientes:
  - Etapa 1. Establecer y definir indicadores ideales de desempeño. Reside en conceptualizar cuáles serán los componentes, juicios a considerar para estimar a los funcionarios en general de la empresa.

- Etapa 2. Medir el desempeño real del funcionario. Es la aplicación efectiva de la evaluación de cada colaborador. Así, procede cada evaluador, en fundamento a los indicadores previo a ser determinados, a conceder los puntajes correspondientes y las graduaciones del colaborador en cada ámbito, consiguiendo al concluir un puntaje final.
  - Momento para la evaluación de desempeño

Otro ámbito significativo a considerar en la evaluación de desempeño es la cantidad de momentos, así como los periodos en la cual se desarrolla.
- Etapa 3. Cotejar los indicadores programados en el desempeño existente. Se deriva a cotejar el total respectivo y las notas conseguidas factor por factor por el lado del colaborador en relación a las notas minúsculas admisibles instituidas para cada factor de evaluación después el total.
- Etapa 4. Colocar las medidas enmendadoras de premiación por la estimación en el desempeño de las ocupaciones. Una vez establecido el puntaje logrado por cada estimado asimismo se deriva a completarlo con un análisis cualitativo de las consecuencias alcanzadas. Es comunicada la opinión final al evaluado de manera personal y se deriva a enseñarle si hay cierta premiación de capacitación que optimice su desempeño.

#### ***D. Parámetros de desempeño: benchmarking***

Werther, Davis & Guzmán (2014) indican que se requiere para la evaluación del desempeño conceptualizar los parámetros el cual se emplearan, esto es, las mediciones y los estándares que consiente tomar decisiones más imparciales.

Para que sean ventajosas, deben guardar estrecha relación los parámetros de desempeño con las derivaciones que se anhela en cada puesto. No pueden fijarse injustamente; por el contradictorio, se desglosan de manera directa en el estudio de puestos. Como ya se declaró, pone de relieve normativas concretas de desempeño el análisis de puestos a través del estudio esmerado de las labores que desarrollan los colaboradores. Con fundamento a las labores y responsabilidades que la descripción contiene de puesto, puede decidir el analista qué componentes son fundamentales y deben ser estimados en todas las situaciones. En el momento en que se carece de esta averiguación, o ésta no es oriundo, por haber sucedido reformas en el puesto, pueden desarrollarse los parámetros desde las observaciones directas referente al puesto o con el supervisor inmediato de conversaciones.

Es significativo recalcar que los estudios para instituir medidas no precisamente se disminuyen dentro de la organización a observaciones del rendimiento interno.



### ***E. Importancia del desempeño laboral dentro del desempeño organizacional***

Martínez (2013) indica que tiene gran efecto el desempeño laboral referente al rendimiento laboral y que no únicamente es el fundamento para las determinaciones del personal, del mismo modo conmueve a la motivación de los colaboradores que es clave en su rendimiento.

De otro modo, se indica que ya ha sido objeto de estudio la satisfacción del personal, es trascendental indicar que, aceptando que vive una apretada relación en medio de la cantidad y la calidad de su trabajo y la satisfacción del empleado, es grandemente posible que pueda alcanzar la empresa mejor sus propósitos por medio del sistema de evaluación del desempeño.

Parece que crece la satisfacción de los colaboradores en la medida en que le satisface la organización las siguientes perspectivas:

- Posibilidad de participar en su elaboración y conocimiento de los propósitos de su departamento.
- Conocimientos de las perspectivas de la empresa referente al conocimiento de los criterios bajo y colaborador los que será estimará su realización.
- Suficiente delegación sin dejar de lado al colaborador.
- Probabilidad de progreso organización.
- Vínculos interpersonales expresivas con el verificador inmediato.
- Adquirir información el cual consienta ser eficiente y eficaz.

Son satisfechas con la evaluación de desempeño individual la buena parte de estas perspectivas.

Es una función elemental del mando la evaluación de desempeño, comprendido ello como un puesto de responsabilidad el cual involucra tener a su cargo un equipo más o menos numeroso de individuos

No se restringe a evaluar la actuación normalmente este proceso en un tiempo pasado, la eficiencia con que han llevado a cabo los individuos sus funciones y cometido, sino que igualmente es utilizado para desarrollar una predicción del potencial del individuo evaluado y como indicador de necesidades de formación.

Por ende, tiene dos finalidades principales la evaluación de la actuación del personal:

- Gestión de personal. Se estima la actuación pasada y la finalidad es optimizar la acción a través de una gestión más efectiva de incentivos, promociones, aumentos salariales, etc.
- Desarrollo del personal. Encaminada al propósito y a la actuación futura en optimizar la actuación reconociendo ámbitos mejorables.

Son un medio los sistemas de información para que supervisen el desempeño de los trabajadores los administradores con facultades añadidos y comprueben que procedan dentro de los límites detallados. Dejar que actúen por su lado los colaboradores para que efectúen con los patrones de desempeño sin equilibrios adecuados y revisiones el cual muestre a las empresas a un peligro enorme.

### **2.3. Definiciones Conceptuales**

#### ***Trabajo en equipo***

Se fundamenta en conexiones personales el trabajo y en las relaciones emocionales en equipo en medio de los integrantes del mismo equipo, para crear algo más grande y único (Chiavenato, 2015).

#### ***Compromiso organizacional***

Es el momento en que comparten un compromiso los equipos delante de una finalidad común, es decir, comparten la responsabilidad sus integrantes no solamente con ellos mismos, sino asimismo con un propósito común (Koontz, Wehrich & Cannice, 2012).

#### ***Comunicación***

Entiende el saber escuchar porque una comunicación bien entendida y fluida hará que se puede desarrollar adecuadamente el trabajo, logrando con ello el llegar eficientemente a las finalidades de la organización (Koontz, Wehrich & Cannice, 2012).

#### ***Establecimiento de objetivos***

Colabora al equipo de trabajo a encontrarse encaminados y tomar decisiones que favorezcan no únicamente a los propósitos del equipo, sino además a las de toda la organización (Koontz, Wehrich & Cannice, 2012).

#### ***Desempeño organizacional***

Es el rendimiento el desempeño organizacional el cual exterioriza la empresa desplegando y efectuando sus finalidades (Hill, Jones & Schilling, 2015).

### ***Motivación organizacional***

Se describe a la aptitud de la organización para lograr sus metas y para congregarse su capital humano (FAO, 2017).

### ***Capacidad organizacional***

Se describe en recursos de la organización a la dotación (es decir su capital físico, financiero y humano) y a los procesos y sistemas empleados para la gestión de ese capital (FAO, 2017).

### ***Entorno externo***

Se describe a los componentes externos el cual menoscaban o facilitan el desempeño de una organización (FAO, 2017).

### ***Lealtad***

Sentimiento de fidelidad y respeto a los compromisos establecidos, a los mismos principios morales o hacia la empresa (Torcat, 2009).

### ***Esfuerzo***

Actitud del sujeto que persevera moral o físicamente por conseguir los propósitos en el interior de la empresa (Torcat, 2009).

### ***Coordinación***

Acomodar concertadamente un conjunto de cosas conforme a una metodología o sistema establecido. (Torcat, 2009).

### ***Confianza***

Seguridad, principalmente al empezar una acción comprometida o complicada (Torcat, 2009).

### ***Información***

Dato o noticia que informa referente de algo (Torcat, 2009).

### ***Habilidad de escuchar***

Brindar atención a lo que uno escucha. (Torcat, 2009).

### ***Metas***

Fin a la cual se encamina los deseos y las acciones de los colaboradores dentro de una organización (Torcat, 2009).

### ***Motivación***

Situación que anima a un individuo a realizar o actuar a favor de conseguir los propósitos en el interior de la organización (Torcat, 2009).

### ***Estímulos***

Es una señal externa o interna un estímulo capaz de producir una reacción propicio en el colaborador (Torcat, 2009).

### ***Capital humano***

Acopio previo de inversiones en formación en el trabajo, educación, salud y otros componentes que enaltecen la productividad laboral (Torcat, 2009).

### ***Situación económica del país de origen y destino***

Actualidad monetaria que viven en el país de destino como el país de origen que puede inquietar la exportación (Torcat, 2009).

### ***Normas socioculturales del país de origen y destino***

Normas socioculturales el cual existen tanto en el país destino y el país de origen como que logre inquietar la exportación (Torcat, 2009).

## **2.4. Formulación de las hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.
- b. La comunicación influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.
- c. El establecimiento de objetivos influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño Metodológico**

##### **3.1.1. Tipo**

La presente investigación es de diseño no experimental y tipo transversal, correlacional causal.

Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio (Hernández, Fernández & Baptista; 2014)

Es transversal ya que se recolectará la información en un solo momento, en un tiempo único.

Es correlacional causal porque se dirigirá a la comprobación de las hipótesis y sus causales.

##### **3.1.2. Enfoque**

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo.

La investigación cuantitativa asigna valores numéricos a las declaraciones u observaciones, con el propósito de estudiar con métodos estadísticos posibles relaciones entre las variables, mientras que, la investigación cualitativa recoge los discursos completos de los

sujetos, para proceder luego a su interpretación, analizando las relaciones de significado que se producen.

### 3.2. Población y muestra

La población está representada por 131 trabajadores de la empresa Austral Group de Chancay.

Para el cálculo de la muestra se utiliza la fórmula estadística de poblaciones finitas.

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

#### Donde:

**n** = Tamaño de la muestra.

**p y q**= Probabilidad de la población de estar (p) o no (q) incluidas en la muestra, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

**Z** = Unidades de desviación estándar que, en la curva normal, definen una probabilidad de error= 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor  $Z = 1.96$

**N** = El total de la población.

**EE** = Representa el error estándar de la estimación, de acuerdo a la doctrina se ha tomado 0.05



$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 131}{(0.5)^2(131-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 32.75}{0.0025 * 130 + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{125.8124}{1.2854}$$

$$n = 97.68$$

La muestra está representada por 98 trabajadores de la empresa Austral Group de Chancay.

### 3.3. Operacionalización de variables e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable X:</b>  <b>Trabajo en equipo</b>	<i>Compromiso organizacional</i>  <i>Comunicación</i>  <i>Establecimientos de objetivos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de los objetivos.</li> <li>- Lealtad.</li> <li>- Esfuerzo.</li> <li>- Coordinación.</li> <li>- Confianza.</li> <li>- Información.</li> <li>- Habilidad de escuchar.</li> <li>- Metas.</li> <li>- Motivación.</li> <li>- Impacto.</li> </ul>

**Fuente: Adaptado de Koontz, Weihrich & Cannice (2012).**

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable Y:</b>  <b>Desempeño organizacional</b>	<i>Motivación organizacional</i>  <i>Capacidad organizacional</i>  <i>Entorno externo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura organizacional.</li> <li>- Valores.</li> <li>- Estímulos.</li>   <li>- Capital humano.</li> <li>- Capital físico.</li> <li>- Tecnología.</li>   <li>- Situación política del país de origen y destino.</li> <li>- Situación económica del país de origen y destino.</li> <li>- Normas socioculturales del país de origen y destino.</li> </ul>

**Fuente: Adaptado de La FAO (2017).**

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica a emplear**

Técnica: encuesta.

Instrumento: cuestionario.

#### **3.4.2. Descripción del instrumento**

Se utilizó un cuestionario.

### Validez del cuestionario

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,801
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1051,109
	Gl	276
	Sig.	,000

### Confiabilidad del cuestionario

En cuanto a la confiabilidad reportada, la escala presenta correlación de 0,928 (Alfa de Cronbach), lo cual indica una alta consistencia interna de los datos, por lo que se puede considerar que el instrumento es confiable.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	24

### 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se empleará el análisis de la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias.

Para el estadístico de prueba se utilizó la prueba de Chi – Cuadrado de Pearson.

El software a emplear es el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados serán presentados en tablas y figuras.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones**

En el presente capítulo se encuentran el análisis e interpretación de resultados, verificación de hipótesis, mecanismo importante para el procesamiento de datos ya tabulados, a través de la aplicación de la prueba estadística se podrá verificar la misma, es decir si existe una relación entre la variable independiente y la variable dependiente logrando así definir la influencia existente entre estas variables.

#### **A. Datos Generales**

A continuación, se presenta los datos sociodemográficos de la muestra representada por los 98 trabajadores de la empresa Austral Group.

Tabla 1  
*Género de los trabajadores de la empresa Austral Group*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Masculino	52	53,1
Femenino	46	46,9
Total	98	100,0

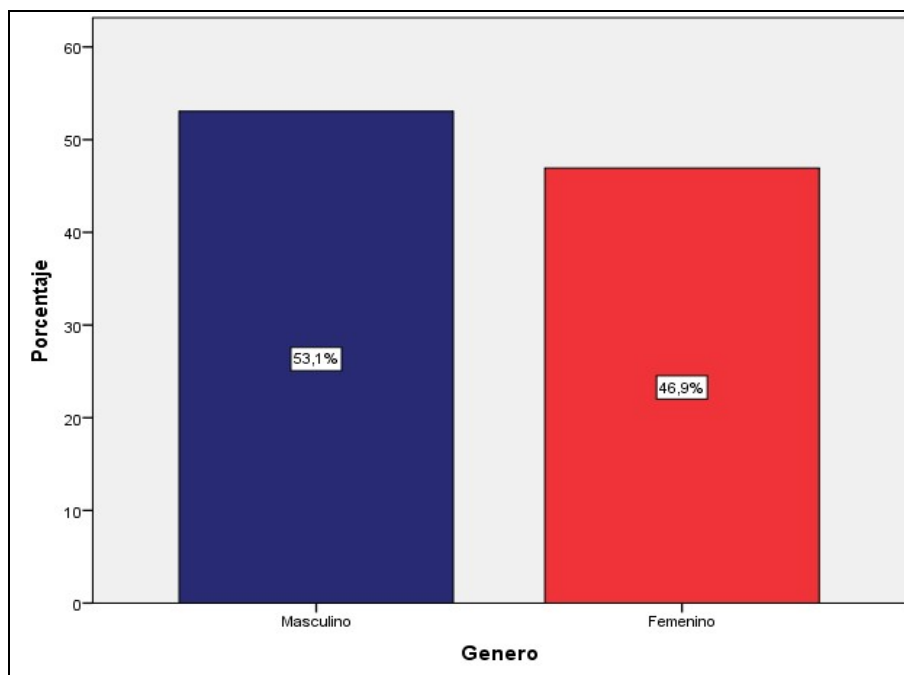


Figura 1. Género de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 1 que el 53,1% de los trabajadores son del género masculino y el 46,9% son del género femenino.

Tabla 2

*Edad de los trabajadores de la empresa Austral Group*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Entre 25 años a 31 años	66	67,3
	Entre 32 años a 45 años	28	28,6
	Más de 45 años	4	4,1
	Total	98	100,0

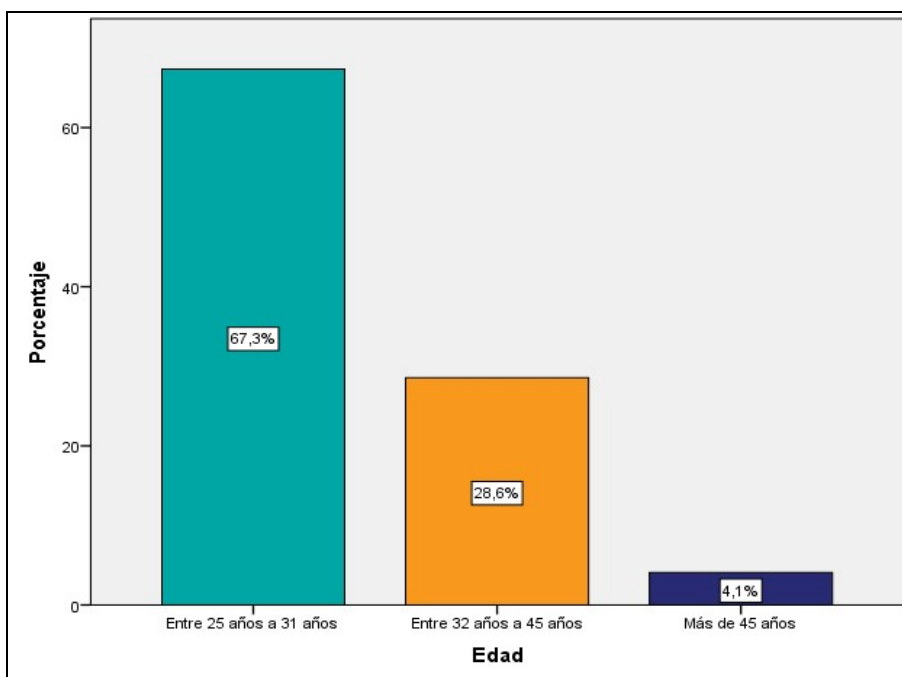


Figura 2. Edad de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 2 que el 67,3% de los encuestados tienen entre 25 años a 31 años, el 28,6% está entre los 32 años a 45 años y el 4,1% tiene más de 45 años.

Tabla 3

*Grado de Instrucción de los trabajadores de la empresa Austral Group*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Grado de Bachiller	9	9,2
	Título Profesional	77	78,6
	Magister o Maestro	12	12,2
	Total	98	100,0

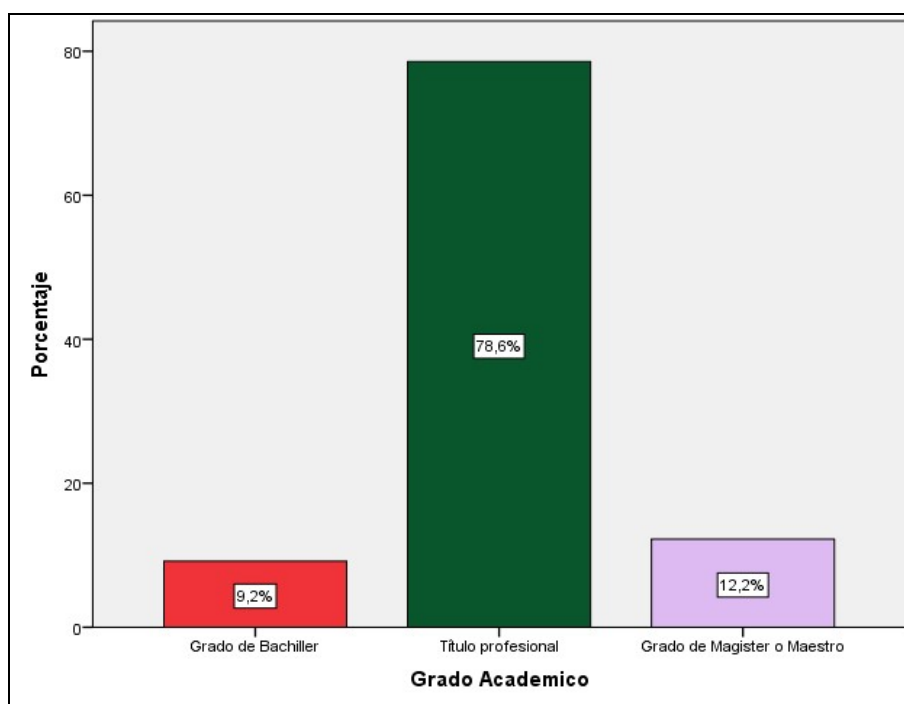


Figura 3. Grado de Instrucción de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 3 que en el 9,2% de los trabajadores tiene grado de bachiller, el 78,6% tiene título profesional y el 12,2% tiene grado de maestro o magister.

## **B. Resultados univariado: Trabajo en equipo**

Para medir el nivel del trabajo en equipo se aplicará una escala de calificación que constará de tres criterios: Alto Regular y Bajo

Valoración:

**Alto nivel de trabajo en equipo:** Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango de Mayores a 23

**Regular nivel de trabajo en equipo:** Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 16 a 23.

**Bajo nivel de trabajo en equipo:** Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango Menores a 16.

Asimismo, el puntaje para cada dimensión lo detallamos a continuación:

	Bajo	Regular	Alto
<b>Compromiso</b>	Menor que 5	Entre 5 a 7	Mayor que 7
<b>Comunicación</b>	Menor que 5	Entre 5 a 8	Mayor que 8
<b>Establecimiento de objetivos</b>	Menor que 5	Entre 5 a 9	Mayor que 9

En base a lo expuesto anteriormente presentamos a continuación el análisis estadístico univariado.



Tabla 4  
*Trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Austral Group*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Alto	8	8,2
Regular	20	20,4
Bajo	70	71,4
Total	98	100,0

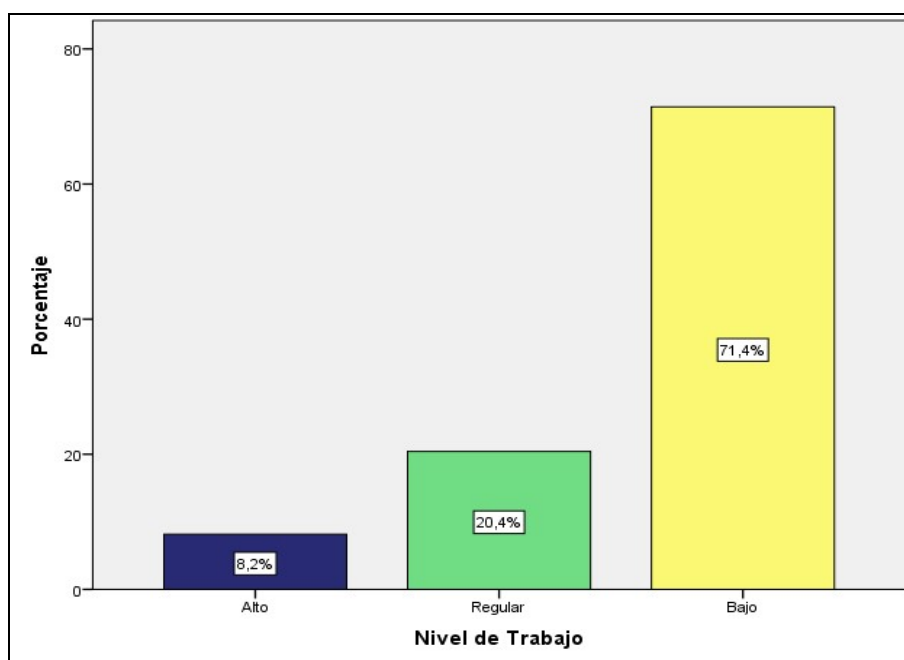


Figura 4. Trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 4 que el 8,2% de los trabajadores se manejan dentro del trabajo en equipo en un nivel alto, el 20,4% en un nivel regular y el 71,4% en un nivel bajo.

Tabla 5  
*Compromiso de los trabajadores de la empresa Austral Group*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Alto	8	8,2
Regular	29	29,6
Bajo	61	62,2
Total	98	100,0

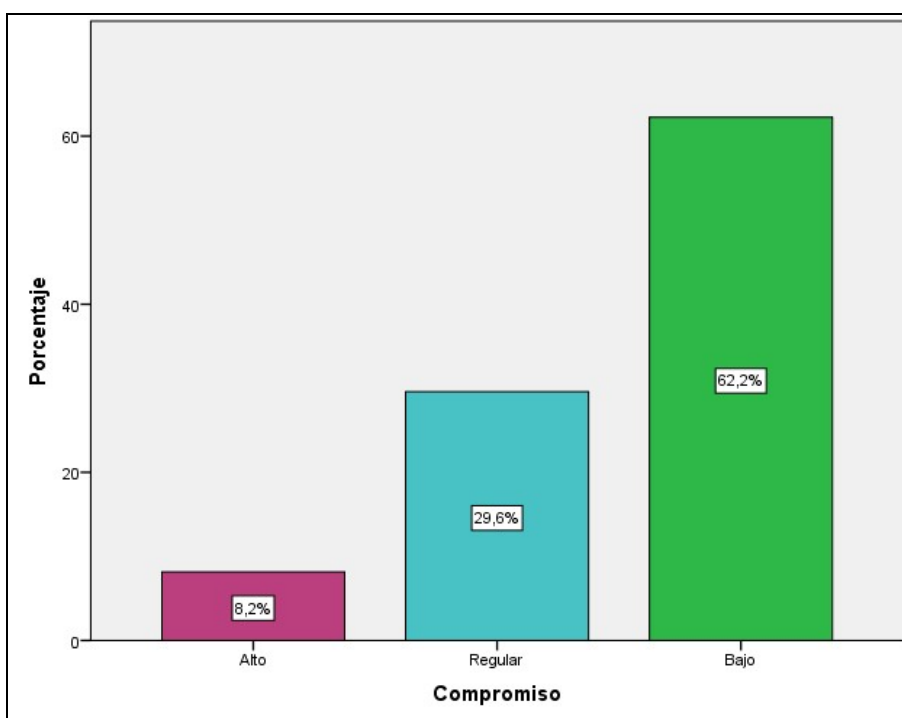


Figura 5. Compromiso de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 5 que el 8,2% de los trabajadores tienen un alto compromiso con la empresa, el 29,6% tiene un compromiso regular y el 62,2% tiene un bajo compromiso.

Tabla 6  
*Comunicación de los trabajadores de la empresa Austral Group*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Alto	8	8,2
Regular	25	25,5
Bajo	65	66,3
Total	98	100,0

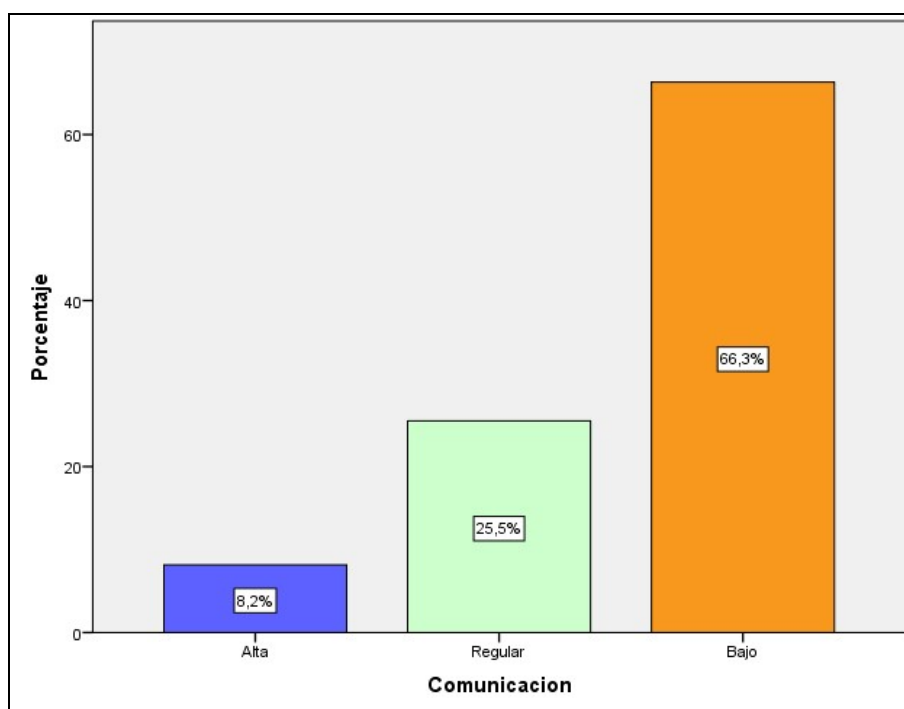


Figura 6. Comunicación de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 6 que el 8,2% de los encuestados manejan una alta comunicación, el 25,5% manejan una comunicación regular y el 66,3% manejan una baja comunicación dentro de la empresa.

Tabla 7  
*Establecimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa Austral Group*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Alto	8	8,2
Regular	31	31,6
Bajo	59	60,2
Total	98	100,0

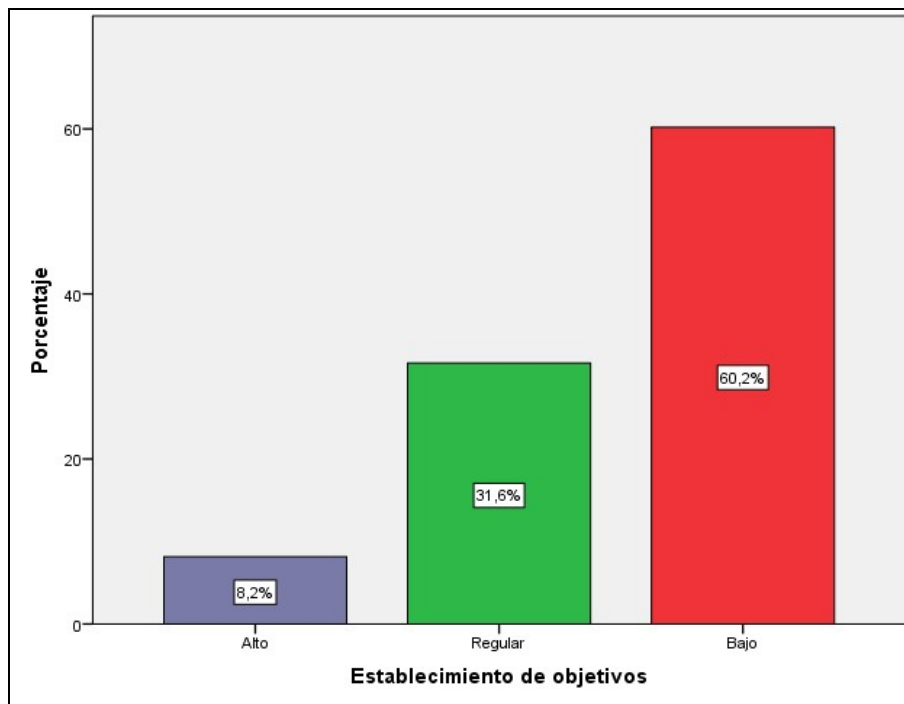


Figura 7. Establecimiento de objetivos de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 7 que en el 8,2% de los trabajadores manejan el establecimiento de sus objetivos en un nivel alto, el 31,6% en un nivel regular y el 60,2% en un nivel bajo.

### C. Análisis univariado: Desempeño organizacional

Para medir el nivel del desempeño laboral se aplicará una escala de calificación que constará de tres criterios: Alto Regular y Bajo

Valoración:

**Alto nivel de Desempeño organizacional:** Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango de Mayores a 34

**Regular nivel de Desempeño organizacional:** Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 25 a 34.

**Bajo nivel de Desempeño organizacional:** Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango Menores a 25

Asimismo, el puntaje para cada dimensión lo detallamos a continuación:

	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>
<b>Motivación organizacional</b>	Menor que 9	Entre 9 a 13	Mayor que 13
<b>Capacidad organizacional</b>	Menor que 6	Entre 6 a 8	Mayor que 8
<b>Entorno externo</b>	Menor que 10	Entre 10 a 14	Mayor que 14

Tabla 8  
*Desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	57	58,2
	Regular	41	41,8
	Total	98	100,0

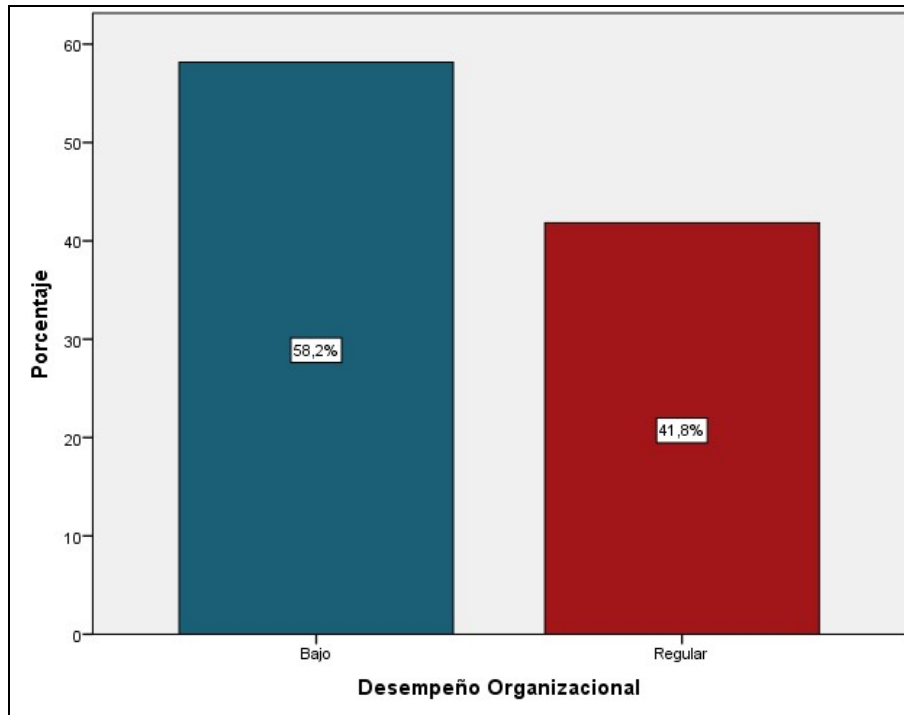


Figura 8. Desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 8 el 58,2% de los trabajadores su desempeño organizacional es bajo y en el caso del 41,8% presenta un nivel regular.

Tabla 9  
*Motivación organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	76	77,6
	Regular	22	22,4
	Total	98	100,0

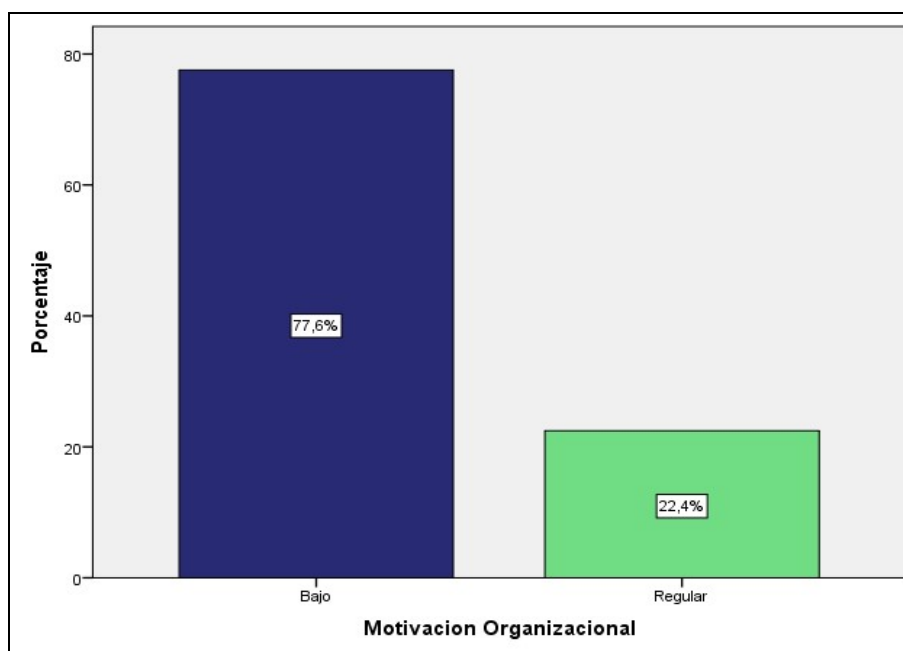


Figura 9. Motivación organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 9 que el 77,6% de los trabajadores tienen una baja motivación organizacional, asimismo el 22,4% tiene una regular motivación.

Tabla 10  
*Capacidad organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	70	71,4
	Regular	28	28,6
	Total	98	100,0

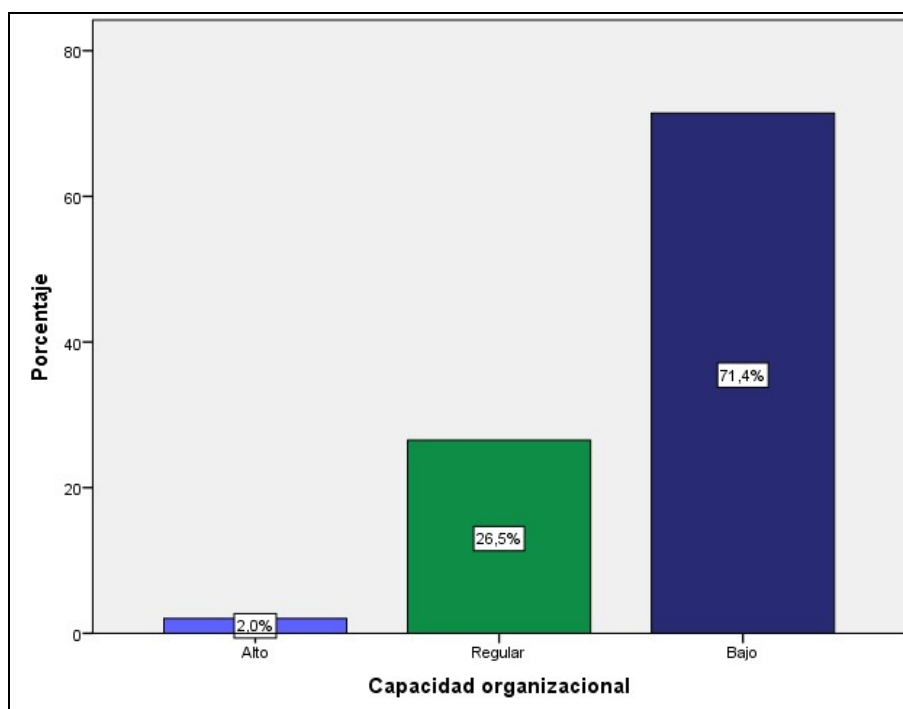


Figura 10. Capacidad organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 10 que el 2% de los trabajadores tienen una alta capacidad organizacional, el 26,5% un nivel regular y el 71,4% un nivel bajo.



Tabla 11  
*Entorno externo de los trabajadores de la empresa Austral Group*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	52	53,1
	Regular	46	46,9
	Total	98	100,0

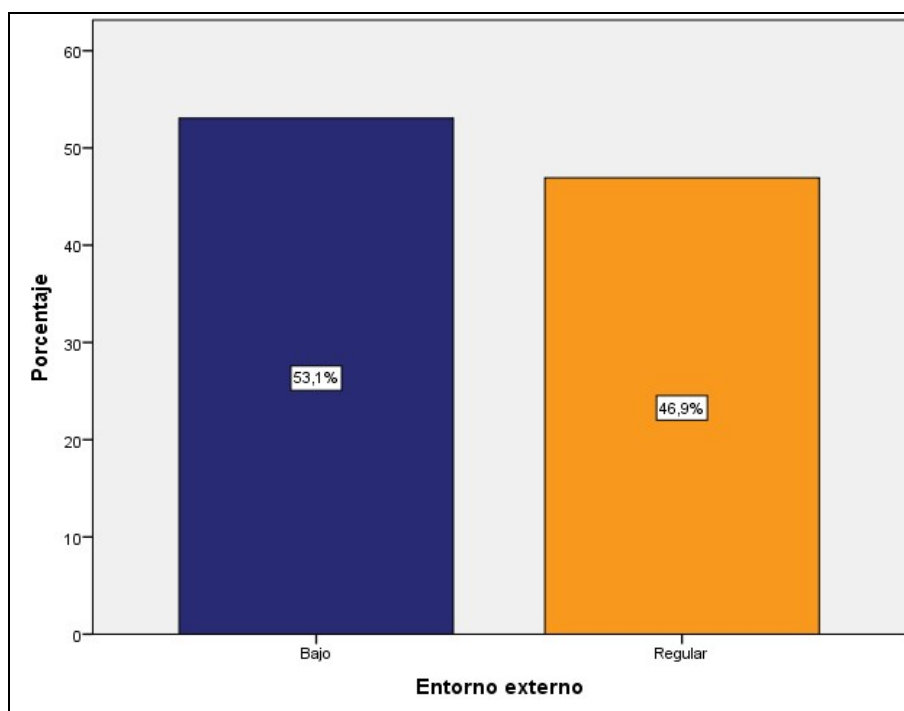


Figura 11. Entorno externo de los trabajadores de la empresa Austral Group.

Se observa en la Tabla 11 que el 53,1% de los trabajadores manejan un nivel bajo su entorno externo y el 46,9% lo maneja en un nivel regular.

## D. Comprobación de Hipótesis

### *Hipótesis Específica 01*

Ho: El compromiso organizacional no influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

Ha: El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

Tabla 12

*Compromiso organizacional y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

			Desempeño Organizacional		Total
			Bajo	Regular	
Comunicación organizacional	Alto	Recuento	8	0	8
		% del total	8,2%	0,0%	8,2%
	Regular	Recuento	14	15	29
		% del total	14,3%	15,3%	29,6%
	Bajo	Recuento	35	26	61
		% del total	35,7%	26,5%	62,2%
Total		Recuento	57	41	98
		% del total	58,2%	41,8%	100,0%

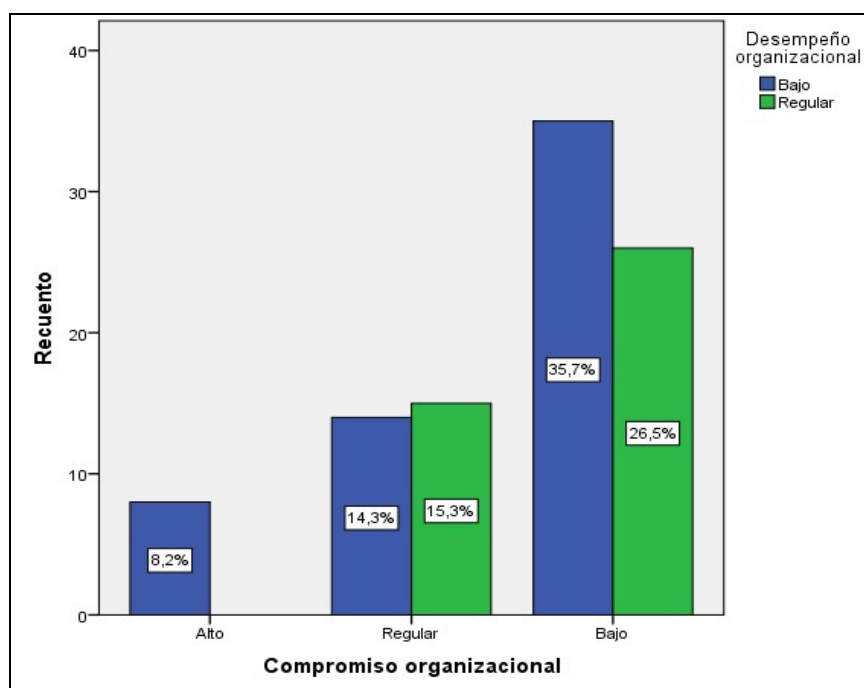


Tabla 13

*Pruebas de chi-cuadrado entre el Compromiso organizacional y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,935 <sup>a</sup>	2	,031
Razón de verosimilitud	9,834	2	,007
N de casos válidos	98		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,35.

Se observa en la Tabla 12 que el 35,7% de los trabajadores que tiene un bajo compromiso organizacional como consecuencia da un bajo desempeño lo que se demuestra en la Tabla 13 mediante la prueba de Chi Cuadrado con un nivel de significancia  $p = 0,031 < 0,05$  que el compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

### ***Hipótesis Especifica 02***

Ho: La comunicación organizacional no influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

Ha: La comunicación organizacional influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

Tabla 14

*Comunicación organizacional y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

			Desempeño Organizacional		
			Bajo	Regular	Total
Comunicación organizacional	Alto	Recuento	8	0	8
		% del total	8,2%	0,0%	8,2%
	Regular	Recuento	14	11	25
		% del total	14,3%	11,2%	25,5%
	Bajo	Recuento	35	30	65
		% del total	35,7%	30,6%	66,3%
Total		Recuento	57	41	98
		% del total	58,2%	41,8%	100,0%

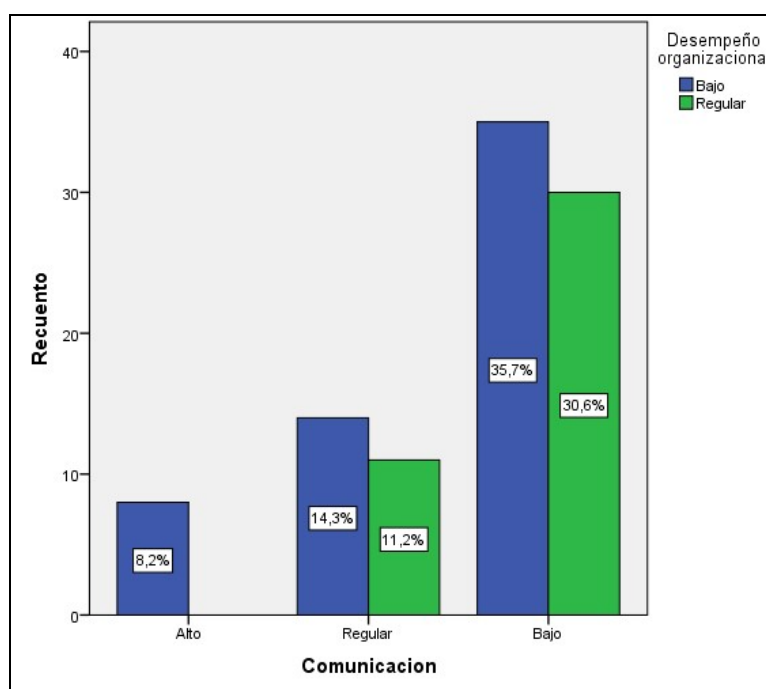


Tabla 15

*Pruebas de chi-cuadrado entre la Comunicación organizacional y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,300 <sup>a</sup>	2	,043
Razón de verosimilitud	9,212	2	,010
N de casos válidos	98		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,35.

Se observa en la Tabla 14 que el 35,7% de los trabajadores que manejan una baja comunicación organizacional como consecuencia da un bajo desempeño lo que se demuestra en la Tabla 15 mediante la prueba de Chi Cuadrado con un nivel de significancia  $p = 0,043 < 0,05$  que la comunicación organizacional influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

### ***Hipótesis Especifica 03***

Ho: El establecimiento de objetivos no influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

Ha: El establecimiento de objetivos influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

Tabla 16  
*Establecimiento de objetivos y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

		Desempeño Organizacional			
		Bajo	Regular	Total	
Establecimiento de objetivos	Alto	Recuento	8	0	8
		% del total	8,2%	0,0%	8,2%
	Regular	Recuento	13	18	31
		% del total	13,3%	18,4%	31,6%
	Bajo	Recuento	36	23	59
		% del total	36,7%	23,5%	60,2%
Total	Recuento	57	41	98	
	% del total	58,2%	41,8%	100,0%	

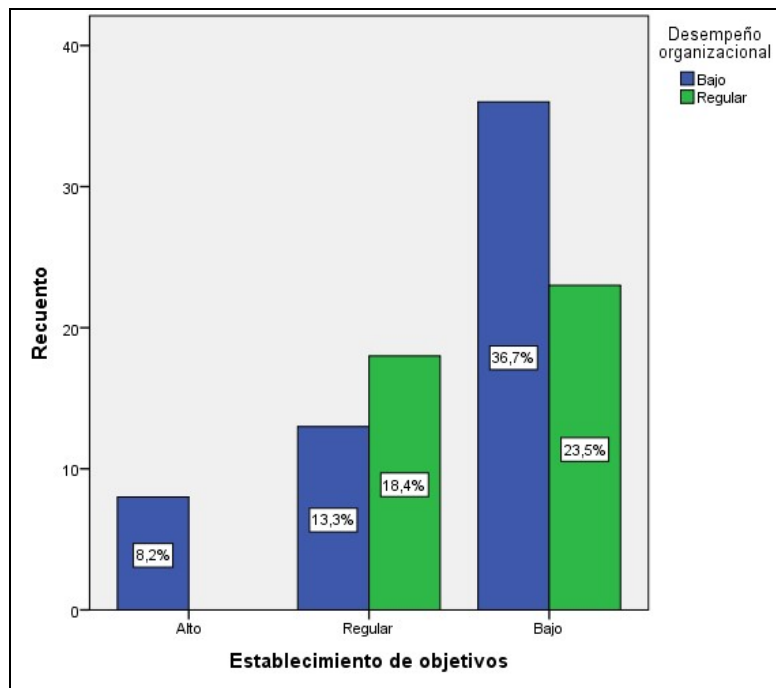


Tabla 17  
*Pruebas de chi-cuadrado entre el establecimiento de objetivos y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,307 <sup>a</sup>	2	,010
Razón de verosimilitud	12,164	2	,002
N de casos válidos	98		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,35.

Se observa en la Tabla 16 que el 36,7% de los trabajadores manejan en el establecimiento de sus objetivos un nivel bajo que como consecuencia da un bajo desempeño lo que se demuestra en la Tabla 17 mediante la prueba de Chi Cuadrado con un nivel de significancia  $p = 0,010 < 0,05$  que el establecimiento de los objetivos influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

### **Hipótesis General**

Ho: El trabajo en equipo no influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

Ha: El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

Tabla 18  
*Trabajo en equipo y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

		Desempeño organizacional			
		Bajo	Regular	Total	
Trabajo en equipo	Alto	Recuento	8	0	8
		% del total	8,2%	0,0%	8,2%
	Regular	Recuento	8	12	20
		% del total	8,2%	12,2%	20,4%
	Bajo	Recuento	41	29	70
		% del total	41,8%	29,6%	71,4%
Total	Recuento	57	41	98	
	% del total	58,2%	41,8%	100,0%	

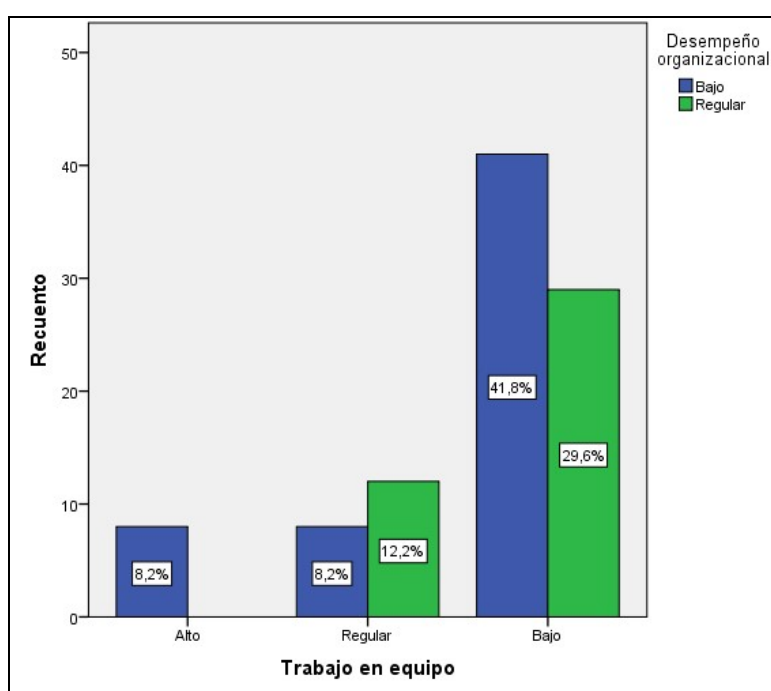


Tabla 19

*Pruebas de chi-cuadrado entre el Trabajo en equipo y el desempeño organizacional de los trabajadores de la empresa Austral Group*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,471 <sup>a</sup>	2	,014
Razón de verosimilitud	11,339	2	,003
N de casos válidos	98		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,35.

Se observa en la Tabla 18 que el 41,8% de los trabajadores se manejan en el trabajo en equipo un nivel bajo que como consecuencia da un bajo desempeño lo que se demuestra en la Tabla 19 mediante la prueba de Chi Cuadrado con un nivel de significancia  $p = 0,014 < 0,05$  que el trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.



## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Discusión**

La empresa Austral Group, como la mayoría de las actuales empresas, tienen como uno de sus objetivos otorgar los medios necesarios para que sus trabajadores sientan confort mientras se encuentran en su centro de labores, creando un ambiente agradable y sano, para poder lograr esto, se debe considerar estos puntos: primero reconocer a cada individuo de acuerdo a sus habilidades y conocimientos, y en segundo lugar, conocer la manera de cómo aprovechar al máximo las habilidades de cada uno, en favor de la empresa y de sus trabajadores.

Un método efectivo para poder reconocer las habilidades y conocimientos que poseen cada uno de los trabajadores, es a través del trabajo en equipo, porque de este modo los trabajadores se conocen mejor entre ellos y pueden alcanzar los objetivos de la empresa de una manera más eficiente y en menor tiempo.

Huerta & Rodríguez (2014) menciona que las organizaciones contemporáneas han incorporado en su quehacer cotidiano el trabajo en equipo como un principio fundamental del desempeño de sus funciones. En un equipo es más importante la suma de esfuerzos y la concurrencia de varios individuos que la habilidad o capacidad de cada uno de ellos de manera aislada.

Adicionando a lo anterior, Aguilar (2016) en su tesis titulada “Trabajo en Equipo y Clima Organizacional”, afirma que en toda organización el éxito del trabajo en equipo depende en gran parte de la unión de sus miembros siendo parte fundamental la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización.

Considerando que Austral Group, es una empresa que se encuentra en constante desarrollo, en la investigación se encontró que dentro de los equipos de trabajo los integrantes en referencia a su compromiso el 62,2% de los trabajadores tienen un bajo nivel debido a que no tienen clara sus responsabilidades dentro de la empresa; en el caso del establecimiento de los objetivos se obtuvo que el 66,3% tiene un nivel bajo a causa no todos los integrantes participan para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Finalmente se halló en el 66,3% una falta comunicación entre los integrantes del equipo de trabajo.

Con respecto al desempeño laboral las empresas lo miden de acuerdo al cumplimiento de sus objetivos. El desempeño organizacional se mide por la efectividad y eficiencia de la empresa; sin embargo, existen variables que influyen como la moral, adaptabilidad, orientación al cambio, rotación de personal e innovación. También se considera como un sistema ordenado y metódico para evaluar, influir y medir las cualidades, conductas y rendimiento con respecto a las labores realizadas, y el grado de deserción, con la finalidad de conocer que tan productivo es el trabajador y así poder aumentar su productividad dentro de la empresa.

Melo (2014) realizó la tesis titulada “Análisis de los componentes de la cadena de suministro y global manufacturing y su relación con el desempeño

organizacional en el sector manufacturero”, acoto que si se logra obtener eficacia y eficiencia el resultado que obtengan las organizaciones será un óptimo desempeño organizacional.

Actualmente en la Empresa Austral Group se ha percibido ciertas condiciones en la empresa Austral Group que condicionan el desempeño organizacional, por ejemplo en la capacidad organizacional se encontró en el 71,4% lo califico en un nivel bajo por la falta de oportunidades de crecimiento dentro del centro de labores; en tema de la motivación organizacional el 77,6% de los empleado calificaron en un nivel bajo a causa siente que la empresa no los considera parte de ella; existe poca comunicación entre los empleados y los jefes; en el caso del entorno externo el 53,1% de los trabajadores determinaron en un nivel bajo ya que la empresa no maneja relaciones de calidad con otras empresas.

## 5.2. Conclusiones

- Con un nivel de significancia  $p = 0,043 < 0,05$ , determinamos que la comunicación influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017. Mediante una comunicación fluida y bien entendida generada dentro de los integrantes de la organización va hacer que el trabajo se puede desarrollar adecuadamente, consiguiendo con esto el llegar eficientemente a los objetivos organizacionales. Se obtendrá un gran efecto en el desempeño organizacional mediante una buena eficiencia del funcionamiento en el cumplimiento de las tareas de los trabajadores.

- Con un nivel de significancia  $p = 0,010 < 0,05$ , determinamos que el establecimiento de objetivos influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017. Al establecer objetivos ayudará a los integrantes del equipo de trabajo a mantenerse enfocados y tomar decisiones que contribuyan a las metas del equipo, y también a las de toda la empresa. Por lo que, se obtendrá un gran efecto en el desempeño organizacional mediante una buena eficiencia del funcionamiento en el cumplimiento de las tareas de los trabajadores.

Por lo expuesto anteriormente:

- Con un nivel de significancia  $p = 0,014 < 0,05$ , determinamos que el trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay, 2017.

### **5.3. Recomendaciones**

- La empresa Austral Group para poder mejorar y cambiar las deficiencias que han sido percibidas debe considerar integrar a su plan de trabajo, normas que favorezcan a tener en cada uno de los integrantes clara sus responsabilidades para obtener resultados favorables en el desempeño organizacional.
- La empresa Austral Group para poder mejorar y cambiar las deficiencias que han sido percibidas debe considerar fomentar una comunicación fluida y bien entendida entre los integrantes ya que esto va hacer que el

trabajo se puede desarrollar adecuadamente y así obtener buenos resultados en el desempeño organizacional.

- La empresa Austral Group para poder mejorar y cambiar las deficiencias que han sido percibidas debe considerar fomentar que se fortalezcan al equipo de trabajo en el logro de los objetivos de la empresa y así obtener buenos resultados en el desempeño organizacional.

## CAPÍTULO VI

### FUENTES DE INFORMACIÓN

#### 6.1. Fuentes bibliográficas

Bernal, C. & Sierra, H. (2013). *Proceso Administrativo Para Las Organizaciones*.

Chiavenato, I. & Sapiro, A. (2011). *Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones*. (2ª Ed.). México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional – La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª Ed.). México. Mc Graw Hill.

Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. (9ª Ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). México: Mc Graw – Hill.

Hill, C. Jones, G. & Schilling, M. (2015). *Administración estratégica: Teoría y casos. Un enfoque integral* (11ª Ed.). México: Cengage.

Huerta, J. & Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*. (2ª Ed.). México: Pearson.

Koontz, H., Wehrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14ª Ed.) México: Mc Graw Hill.

Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano* (2ª Ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.

Martínez, M. (2013). *La Gestión Empresarial*. España: Díaz de santos.

Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12ª Ed.). México. Mc Graw Hill.

Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración* (12ª Ed.). México: Pearson.

Thompson, P. & Gamble, S. (2012). *Administración Estratégica* (18ª Ed.). México: Mc Graw Hill.

Werther, W. & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos* (7ª Ed.). México: Mc Graw Hill.

## **6.2. Fuentes electrónicas**

Aguilar, H. (2016). Trabajo en Equipo y Clima Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 01 de septiembre del 2017 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>

FAO (2017). Cómo analizar el desempeño organizacional. Recuperado el 01 de septiembre del 2017 de <http://www.fao.org/capacity-development/resources/practical-tools/analyse-organizational-performance/es/>

González, K. (2015). Trabajo en Equipo y Satisfacción Laboral (Estudio realizado con personal de operaciones de telemercadeo de Transactel). Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 01 de septiembre del 2017 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>

Laredo, G. (2014). Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú. Lima. Perú. Tesis.

Recuperado el 01 de septiembre del 2017 de  
<http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1654>

León, J. (2013). Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 01 de septiembre del 2017 de <http://www.bdigital.unal.edu.co/9641/1/7709562.2013.pdf>

Melo, J. (2014). Análisis de los componentes de la cadena de suministro y global manufacturing y su relación con el desempeño organizacional en el sector manufacturero. Universidad del Rosario. Recuperado el 01 de setiembre del 2017 de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10068/1020766478-2014.pdf?sequence=7>

Torcat, O. (2009). Diccionario de administración de empresas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/diccionario-administracion-empresas/>

Valderrama, L. (2014). Trabajo en equipo en fuentes tradicionales y el desempeño laboral en el centro comercial alameda del calzado de Trujillo – 2014. Perú. Universidad Nacional de Trujillo. Tesis. Recuperado el 01 de septiembre del 2017 de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1814>



**ANEXO N°1**  
**CUESTIONARIO**

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre el Trabajo en equipo y el Desempeño organizacional de la empresa Austral Group, Chancay. El cuestionario es anónimo y la información 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	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

**II. Instrucciones**

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO</b>					
1. ¿Te haces responsable de tus acciones dentro de la empresa Austral Group?					
2. ¿Te comparten responsabilidades dentro de la empresa Austral Group?					
3. ¿Realizas tus deberes dentro de tu centro laboral de manera íntegra?					
<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>					
4. ¿Tienes la habilidad para comunicarte de manera clara con tu equipo de trabajo?					
5. ¿Tienes la habilidad para escuchar y comprender lo que te dicen tus compañeros de trabajo?					
6. ¿Mantienes una comunicación fluida con tu equipo de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS</b>					
7. ¿Eres consciente de los objetivos de la empresa Austral Group al momento de realizar tus labores?					
8. ¿Tienes claro los objetivos a alcanzar en tu centro laboral?					
9. ¿Los objetivos medibles hacen que optes por el trabajo en equipo, para poder así llegar a cumplirlos de una manera más óptima?					
10. ¿Los esfuerzos de tu equipo de trabajo son direccionados a los objetivos de la empresa?					
<b>DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>					
<b>DIMENSIÓN: LA MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL</b>					
1. ¿La visión de la empresa Austral Group te motiva a trabajar eficientemente?					
2. ¿La misión de la empresa Austral Group te motiva a trabajar eficientemente?					
3. ¿La cultura de la empresa Austral Group te					

motiva a trabajar eficientemente?					
4. ¿Los valores que muestra tener la empresa Austral Group te motiva a trabajar eficientemente?					
5. ¿Los sistemas de incentivos que maneja la empresa Austral Group te motiva a trabajar eficientemente?					
<b>DIMENSIÓN: CAPACIDAD ORGANIZACIONAL</b>					
6. ¿La empresa Austral Group cuenta con el capital humano necesario para lograr sus metas de manera eficiente?					
7. ¿La empresa Austral Group cuenta con el capital físico (estructura, equipos, etc.) necesario para lograr sus metas de manera eficiente?					
8. ¿La empresa Austral Group cuenta con el capital financiero necesario para lograr sus metas de manera eficiente?					
<b>DIMENSIÓN: ENTORNO EXTERNO</b>					
9. ¿La situación política del Perú o de los países donde se exporta favorece las actividades de la empresa Austral Group?					
10. ¿La situación económica del Perú o de los países donde se exporta favorece las actividades de la empresa Austral Group?					
11. ¿Las normas socioculturales del Perú o de los países donde se exporta favorece las actividades de la empresa Austral Group?					
12. ¿La empresa Austral Group maneja relaciones de calidad con otras empresas?					
13. ¿La empresa Austral Group maneja relaciones de calidad con sus clientes?					

## **MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR**

*Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

---

Dra. Viviana Inés Vellón Flores  
Presidente

*Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

---

Mg. Elvis Richar Sánchez García  
Secretario

*Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

---

Mg. Félix Gil Caro Soto  
Vocal

*Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

---

Dr. Timoteo Solano Armas  
Asesor