

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COLABORADORES DE HIPEMERCADOS

TOTTUS S.A DE LA PROVINCIA DE HUARAL, 2019

PRESENTADO POR:

MENDOZA LUNA, Angela Gianela

MORY TRUJILLO, Mirella Claudia

ASESOR(A):

M(a) MARGOT ALVINA, Castillo Alva

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Huacho - Perú

2020

TITULO:

TRABAJO EN EQUIPO DE LOS COLABORADORES DE HIPERMERCADOS

TOTTUS S.A EN LA PROVINCIA DE HUARAL, 2019

Margot Castillo Alva

CASTILLO ALVA, Margot Albina

Asesora

Jorge Canales Fuster

Lic. Canales Fuster Jorge Samuel

Presidente

Nila J

M(a) Limachi Qqueso, Nila J

Secretaria

Víctor Gerónimo


M(o) Oviedo Aldave, Víctor Gerónimo

Vocal

DEDICATORIA

A mis abuelos por los consejos de superación y apoyo económico, A mis padres por el apoyo tanto económico como emocional, por sus consejos y dedicación por enseñarme que en la vida todo el posible.

Mendoza Luna Angela Gianela

The logo of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho is a circular emblem. It features a central figure that is a stylized, golden-colored character with a crown-like top and a body that resembles a traditional Peruvian folk figure. The character is set against a light blue background. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN" is written in a circular path around the central figure, and "HUACHO" is written at the bottom of the emblem.

A mis padres y mi hermana por apoyarme incondicionalmente económicamente tanto como emocionalmente, que siempre me guían a un buen camino y que siempre están a mi lado para darme su apoyo.

Mory Trujillo Mirella Claudia

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento en primera instancia a Dios por habernos permitido llegar a cumplir nuestras metas y cuidarnos en el camino hacia el éxito de nuestra carrera.

A nuestras familias por el apoyo económico que nos brindaron durante los días académicos y por el apoyo moral en los días que nos desvanecíamos por la presión del estudio para seguir y no darnos por vencidas.

A la universidad por abrirnos sus puertas y convertirse en nuestra casa de estudio durante los cinco años de instrucción.

A la Escuela de Trabajo Social por permitirnos conocer la carrera y brindarnos las herramientas necesarias la cual desarrollaremos en el campo laboral con orgullo y esmero dejándola en alto, y así nuevos estudiantes se decidan por ella.

A mis docentes por compartir sus experiencias y enseñanzas, por sus consejos de superación y sobre todo por los momentos compartidos ciclo a ciclo.

A nuestra asesora por ser la persona más dedicada y con una paciencia infinita, por cultivar en nosotras el don de aprender y superarnos; por guiarnos durante este logro esperado con tantos anhelos.

ÍNDICE GENERAL

TITULO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE TABLAS.....	viii
INDICE FIGURA	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	xii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	xiii
1.1. Descripción de la realidad problemática	xiii
1.2 Formulación del problema	xv
1.2.1 Problema general	xv
1.2.2 Problemas específicos.....	xvi
1.3 Objetivos de la investigación.....	xvi
1.3.1 Objetivo general	xvi
1.3.2 Objetivos específicos	xvi
1.4. Justificación de la investigación.....	xvii
1.5 Delimitación del estudio	xviii
1.6 Viabilidad del estudio	xviii
CAPITULO II: MARCO TEORICO	xviii
2.1 Antecedentes de la investigación.....	xviii

2.1.1. Investigaciones Internacional.....	xviii
2.1.2. Investigaciones Nacionales	xx
2.1.3. Investigaciones Locales	xxi
2.2 Bases teórica de la variable Trabajo en Equipo.....	xxiii
2.2.2 Teorías	xxiii
2.2.3. Elementos de los Equipos	xxvi
2.2.4. Características del Trabajo en Equipo:	xxvii
2.2.5. Importancia de la comunicación.....	xxvii
2.2.6. Dimensiones del trabajo en equipo.....	xxviii
2.2.7. Ventajas de Trabajar En Equipo.....	xxix
2.2.8. Tipos de Trabajo en Equipo.....	xxix
2.3. Bases Filosóficas	xxx
2.4. Definición de términos básicos.....	xxx
2.5. Operacionalización de variables.....	xxxii
CAPITULO III: METODOLOGÍA	xxxvi
3.1. Diseño metodológico	xxxvi
3.2. Población y muestra.....	xxxvi
3.2.1 Población.....	xxxvi
3.2.2 Muestra	xxxvi
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación	xxxvi
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	xxxvii
CAPITULO IV: RESULTADOS	xxxvii

4.1 Análisis de resultados	xxxvii
CAPITULO V: DISCUSIÓN	xliv
5.1. Discusión de resultados.....	xliv
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	xliv
6.1. Conclusiones	xliv
<u>6.2. Recomendaciones.....</u>	<u>xlvi</u>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	xlvii
ANEXO.....	lii
Anexo 01: Matriz de consistencia de la variable	lii
Anexo 02: Ficha Técnica	lv
Anexo 03: Base de Datos.....	lvi
Anexo 04: Cuestionario	lx
Anexo 05: Evidencias Fotográficas.....	lxiii

INDICE TABLAS

Tabla 1: Confiabilidad según el Alpha de Cronbach.....	xxxvii
Tabla 2: Trabajo en equipo.....	xxxviii
Tabla 3: Dimensión de Complementariedad.....	xxxix
Tabla 4: Dimensión de Coordinación.....	xl
Tabla 5: Dimensión de Comunicación.....	xli
Tabla 6: Dimensión de Confianza.....	xlii
Tabla 7: Dimensión de Compromiso.....	xliii



INDICE FIGURA

Figura 1: Grafico de barras de la variable Trabajo en Equipo.....	xxxviii
Figura 2: Grafico de barras de la Dimensión Complementariedad	xxxix
Figura 3: Grafico de barras de la Dimensión de Coordinación	xl
Figura 4: Gráfico de barras de la Dimensión de Comunicación.....	xli
Figura 5: Grafico de barras de la Dimensión de Confianza	xlii
Figura 6: Grafico de barras de la Dimensión de Compromiso	xliii

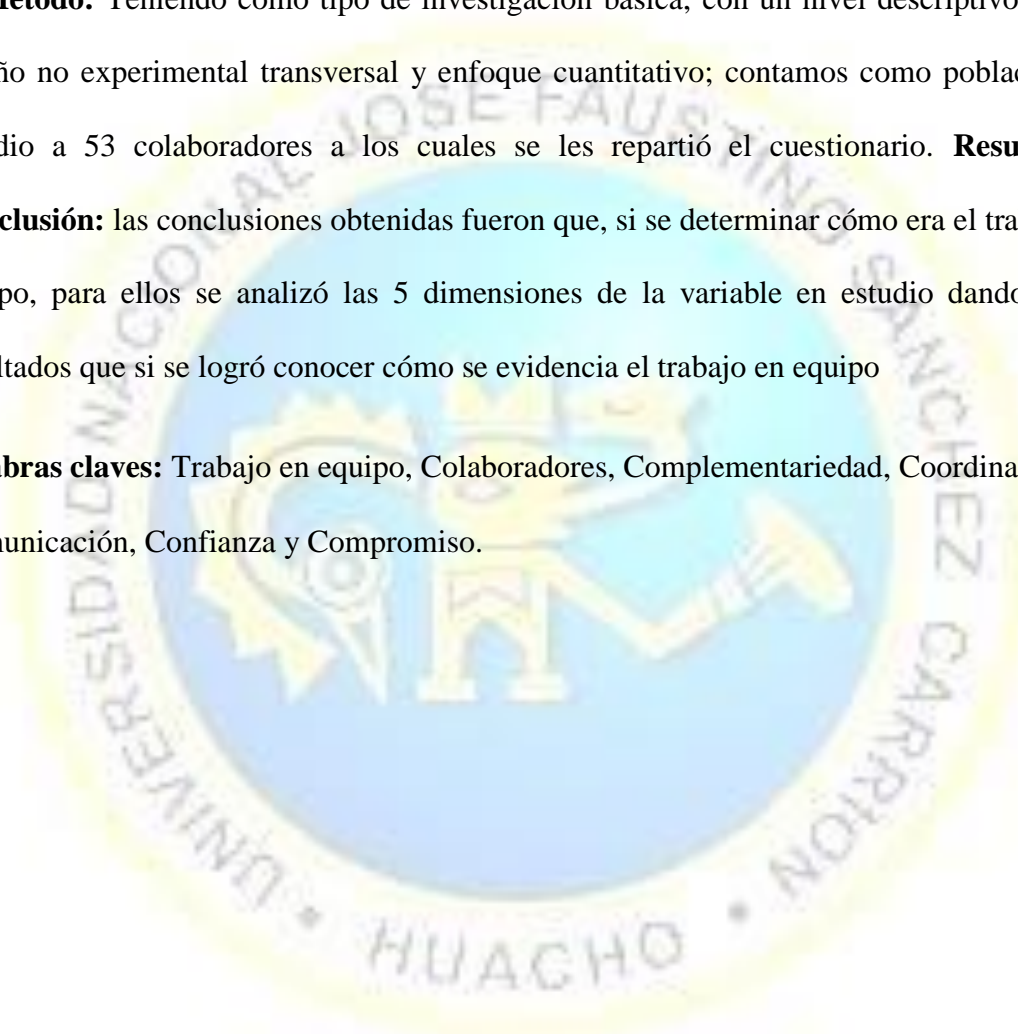


RESUMEN

En la investigación Trabajo en Equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A en la provincia de Huaral, 2019 tuvo su **Objetivo:** Determinar cómo es el trabajo en equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.

Método: Teniendo como tipo de investigación básica, con un nivel descriptivo, de un diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo; contamos como población de estudio a 53 colaboradores a los cuales se les repartió el cuestionario. **Resultados:** **Conclusión:** las conclusiones obtenidas fueron que, si se determinan cómo era el trabajo en equipo, para ellos se analizó las 5 dimensiones de la variable en estudio dando como resultados que si se logró conocer cómo se evidencia el trabajo en equipo

Palabras claves: Trabajo en equipo, Colaboradores, Complementariedad, Coordinación, Comunicación, Confianza y Compromiso.

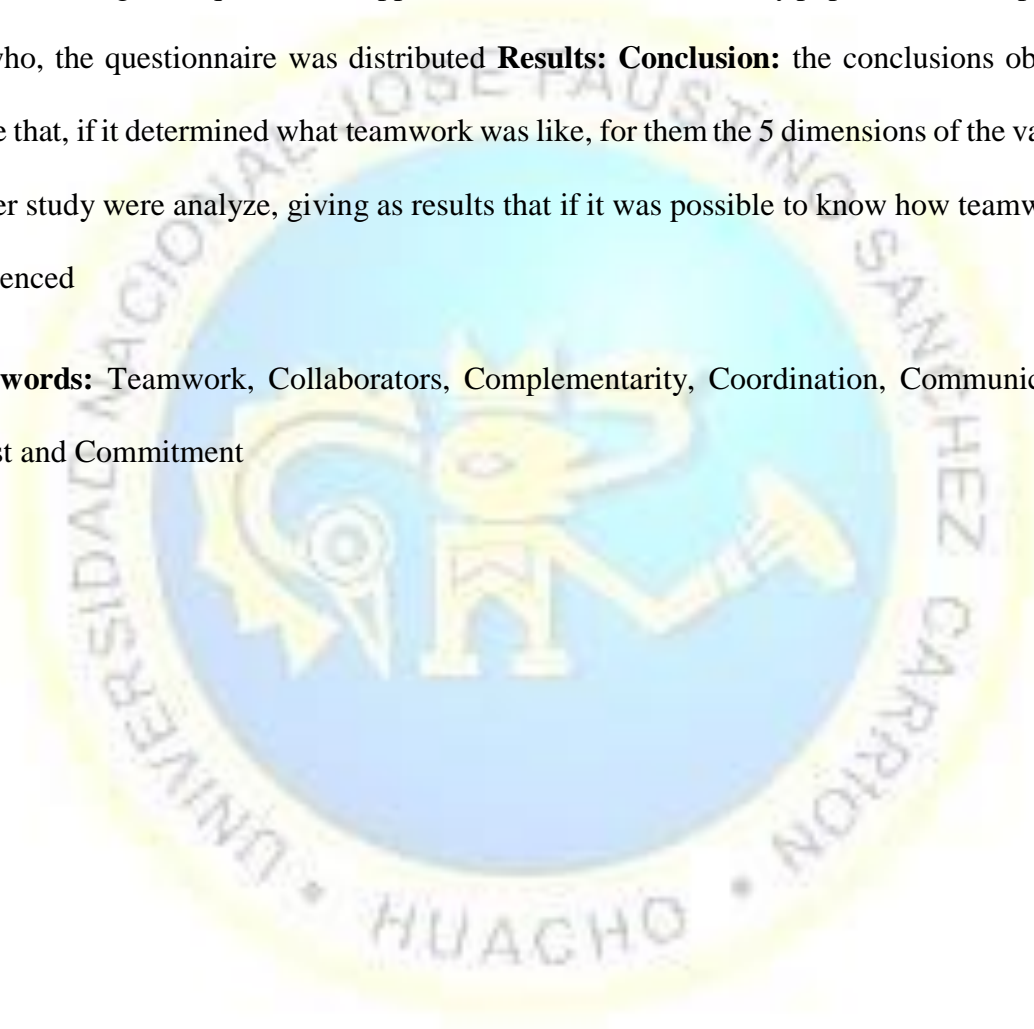


ABSTRACT

In the Research Teamwork of the collaborators of Hipermercados Tottus S.A in the province of Huaral, 2019 had its objective: To determine how the teamwork if the collaborators of Hipermercados Tottus S.A in the province of Huaral, 2019.

Method: Havin as a basic research type, with a descriptive level, a non experimental cross sectional design and quantitative approach; We counted as 53 stusy population 53 employees to who, the questionnaire was distributed **Results: Conclusion:** the conclusions obtained were that, if it determined what teamwork was like, for them the 5 dimensions of the variable under study were analyze, giving as results that if it was possible to know how teamwork is evidenced

Keywords: Teamwork, Collaborators, Complementarity, Coordination, Communication, Trust and Commitment



INTRODUCCION

Se presenta antes ustedes la tesis titulada Trabajo en Equipo de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A en la provincia de Huaral, 2019; la cual fue elaborada con el fin de obtener el grado de Licenciado en Trabajo Social.

Se realizará la identificación de la variable Trabajo en Equipo de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A en la provincia de Huaral, 2019; con sus dimensiones para poder así identificar el trabajo en equipo que se asemeja a la empresa.

Se analizará identificación de la variable Trabajo en Equipo de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A en la provincia de Huaral, 2019. El desarrollo de la investigación se llevó de la siguiente manera:

Capítulo I: Contiene la realidad problemática, formulación del problema, justificación, viabilidad, delimitación y objetivos.

Capítulo II: Contiene teorías relacionadas a la variable, los antecedentes, términos básicos y operacionalización de variables.

Capítulo III: Contiene el diseño de la investigación, población, muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: Se presentan los resultados estadísticos, el análisis y gráficos representativos.

Capítulo V: Se presenta la discusión de resultados, es el lugar ideal en la tesis para asumir una postura independiente.

Capítulo VI: Se arriban a conclusiones y recomendaciones en relación a la investigación.

Para finalizar la investigación se colocaron las referencias bibliográficas y los anexos. Es así que se da cumplimiento con el reglamento de nuestra casa de estudios.

CAPITULO I: PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto actual caracterizado por un mundo globalizado la población se está desprendiendo de la vida familiar e involucrándose cada vez más con el contexto laboral, ello conlleva a que el colaborador conviva más horas de su vida cotidiana en el ambiente laboral dentro de las organizaciones, ello trae consigo un serie de obligaciones, responsabilidad y compromiso e identidad con su empresa pero a la vez un desligamiento de sus relaciones familiares al respecto teniendo así Rivas, L (2010) “El Equipo de Trabajo es la unión de personas destinados a realizar una determinada meta de acuerdo a habilidades y competencias con la responsabilidad de un coordinador “. (pág. 3)

Entonces si hablamos de cómo afecta el trabajo en equipo en los grupos de individuos que traen consigo la responsabilidad de sacar adelante su empresa, y no existe a la comunicación adecuada, esto trae consigo una serie de crisis en el alcance del propósito de la empresa.

Se dice que un buen trabajo se compone de una pequeña cantidad de individuos que comparten un pensamiento sobre su meta en común. Destacan una serie de habilidades que son necesarias, que se adquieren mediante un proceso, para lograr cumplir los objetivos por la compañía a la que pertenecen. Anónimo (2016) prr.2

En el Perú es importante mencionar que las organizaciones tanto públicas como privadas han ido creciendo, dando oportunidades laborales a miles de colaboradores de nuestro país, las empresas tanto públicas como privadas se caracterizan por evidenciar sus planes estratégicos dentro del cual señala que el principal elemento es el colaborador, situación que muchas veces se deja de lado debido a los regímenes laborales existentes que conlleva una situación de incertidumbre en los colaboradores. Considerando como causa

principal la falta de comunicación entre los colaboradores, lo cual no optimiza su trabajo compartido, esto es a raíz de una inestabilidad y poca confianza se tiene que afrontar durante el periodo de prueba del contrato.

Es importante señalar que las empresas y organizaciones destacan con claridad el trabajo en equipo señalado por el autor Rivas, L (2010) “El trabajo en equipo menciona una serie de habilidades, técnicas, y estrategias que utilizan los individuos para lograr metas propuestas que se proponen”. (pág. 3)

Cabe resaltar que cuando un colaborador empieza sus funciones, tiene que seguir un patrón de reglas que la empresa le impone, siendo de ayuda que los miembros ya antiguos los guíen en este nuevo ámbito de su vida laboral, debido a ellos se realiza esta investigación para poder contribuir e infundir nuevos conocimientos en esta realidad, es por ellos que la problemática a trabajar en la presente investigación está relacionada a abordar el trabajo en equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019, teniendo como principal problema la importancia de poder comunicarnos, falta de empatía, la falta de confianza, esto trae consigo que los personales se desliguen de sus compañeros (as) y genere una serie de conflictos, pero si se da la importancia de actuar de manera organizada, empática y en equipo. La empresa cumplirá sus objetivos y se verá reflejado el trabajo en equipo que se genera a raíz de sus labores juntos(s).

Así mismo ante la realidad presentada se planteó el problema de la investigación: Identificar como es el trabajo en equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S. A de la provincia de Huaral, 2019.

En relación a los problemas específicos se plantearon el siguiente: Conocer cómo se da la dimensión de complementariedad en los colaboradores de Hipermercados Tottus S. A de la provincia de Huaral- 2019, Conocer cómo se da la dimensión de coordinación en los

colaboradores de Hipermercados Tottus S. A de la provincia de Huaral- 2019, Conocer cómo se da la dimensión de comunicación en los colaboradores de Hipermercados Tottus S. A de la provincia de Huaral-2019, Conocer cómo se da la dimensión de confianza en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral,-2019 y Conocer cómo se da la dimensión de comportamiento en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.

Para un mejor desarrollo de la investigación se ha consignado cuatro capítulos, lo mismo que cumple la presentación de las investigaciones cuantitativas.

En la Introducción se desarrolló la presentación de la investigación, dando a conocer sus objetivos en el cual nos guiamos para la resolución de los resultados, la justificación que nos permitió explicar el porqué del trabajo de investigación y los alcances para superar los contratiempos durante el proceso de investigación.

En la revisión de literatura se consignó los antecedentes de los cuales nos guiamos, así mismo las bases teóricas de la variable en estudio y de teorías que nos sirven de soporte a nuestra investigación y por ultimo adicionamos definiciones conceptuales que orientaron el trabajo.

En los materiales y métodos se encuentra de diseño no experimental trasversal, con un enfoque cuantitativo, de nivel básico y descriptivo, con un total de 53 colaboradores encuestados.

En los resultados y discusión aquí encontraremos los cuadros estadísticos que fueron resultado de la aplicación del cuestionario ya validado por la Dra. Rosa Ysela Salazar Blanco.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Identificar como es el trabajo en equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S. A de la provincia de Huaral, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Conocer cómo se da la dimensión de complementariedad en los colaboradores de Hipermercados Tottus S. A de la provincia de Huaral, 2019?

¿Conocer cómo se da la dimensión de coordinación en los colaboradores de Hipermercados Tottus S. A de la provincia de Huaral, 2019?

¿Conocer cómo se da la dimensión de comunicación en los colaboradores de Hipermercados Tottus S. A de la provincia de Huaral, 2019?

¿Conocer cómo se da la dimensión de confianza en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019?

¿Conocer cómo se da la dimensión de compromiso en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo es el trabajo en equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar cómo se da la complementariedad en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.

Identificar cómo se da la coordinación en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.

Identificar cómo se da la comunicación en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.

Identificar cómo se da la confianza en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.

Identificar cómo se da el compromiso en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Tuvo de propósito encontrar si existe un nivel de comunicación y confianza entre los colaboradores para solicitar apoyo en sus labores del día a día, teniendo en cuenta que en un futuro se podrá identificar el nivel de comunicación que han adquirido en el transcurso del tiempo, a la vez si se ha dado afinidad lo cual traiga consigo el alcance de propósitos que la compañía les ha planteado; así mismo la investigación permitirá contribuir en la mejora constante del equipo de colaboradores de Hipermercados Tottus, para efectos de esta investigación se realizará un estudio focalizado y tendrá como soporte las bases teóricas referenciados, el cual estará dirigido para fortalecer la empresa y a dar una mejor calidad de servicio a todos los usuarios.

Asimismo, es importante señalar que las empresas privadas tienen bien definido sus sistemas de gestión que se evidencia a través del trabajo en equipo, teniendo en cuenta que, si actuamos de manera coordinada, comprometida, con una buena comunicación, de manera confiable y sobre todo si nos complementamos los unos a los otros se verá reflejado el trabajo en equipo al momento de atender a nuestros usuarios, al momento de brindar apoyo, y sobre todo al momento de celebrar como un equipo. Por la satisfacción de lograr un buen resultado entonces podemos decir que el trabajo en equipo es de sumo interés ya que ayuda a que los individuos se unan y trabajen de manera más organizada y así generar un momento de trabajo en el cual no existan conflictos.

Los usuarios de la presente investigación consideran que la visión y misión de la empresa se basa en los clientes, por quienes va dirigido todo esfuerzo de brindar satisfactoriamente

su atención, que sobresalga el esfuerzo de los colaboradores, directivos, socios de una empresa consolidado en el mercado nacional.

1.5 Delimitación del estudio

La investigación realizada, se encuentra delimitada en relación al tema a investigado y las variables de estudio en los colaboradores de institución Tottus Huaral se encuentra ubicada en la provincia de Huaral el distrito de Huaral, Región Lima Provincias.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación, es viable de manera técnica porque existen los recursos para poder ejecutar la presente investigación, se cuenta con los medios tecnológicos para poder llegar a un promedio estándar con el apoyo de los recursos tecnológicos y la confiabilidad que ellos nos otorgan.

Asimismo, es viable porque económicamente porque se cuenta con los recursos económicos por parte de los investigadores quienes son los responsables del financiamiento de la investigación.

A través del proceso de estudio no se producirá consecuencias y efectos contradictorios pues, la finalidad es contribuir con la presente investigación en ampliar un abanico de conocimientos para un mejor trabajo en equipo de los colaboradores

Asimismo, se cuenta con la colaboración de los colaboradores de la organización quienes constituyen parte de la población en estudio, se cuenta con el material bibliográfico que permite enriquecer la investigación.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones Internacional

Paz, J (2016) Desarrollo la investigación que tuvo como título *El Trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal de la agencia de promoción económica conquito*. **Objetivo** Se planteó demostrar como el trabajo en equipo repercute en el desempeño laboral del personal de la agencia de promoción económica conquito /psg.2/ Metodología, de tipo descriptiva y a su vez correlacional, No experimental, el método estadístico fue deductivo – inductivo /pago. 28/ Resultados A través de la investigación se logró identificar que en 46% el personal se encuentra en el rango de casi siempre y un 1.5% lo que evidencia que de acuerdo a la investigación la mayoría de colaboradores de la empresa donde laboran se sienten satisfechos , y que los colaboradores se complementan para el logro de objetivos , para ello hacen uso de una comunicación efectiva y un liderazgo de carácter participativo, para que de esta forma la organización, colaboración y confianza entre los colaboradores contribuyan en la cohesión de los mismos /pag.59/.Conclusiones Se arribó a las siguientes conclusiones, que el trabajo en equipo si repercute en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Conquito , asimismo consideramos que con los resultados obtenidos en la presente investigación sean socializados en la organización y genere expectativas de mejora continua dentro del área de su responsabilidad, teniendo en cuenta que la cooperación que se presenta entre los mismos integrantes de la institución coadyuva en el crecimiento y desarrollo organizacional, además que logra que el colaborador se encuentre motivado en su máxima expresión /pag.60/

González, K. (2015) Desarrollo la investigación denominada *Trabajo en equipo y satisfacción laboral, estudio que se realizó con el personal de operaciones de tele mercado Transactel, 2015* Psicología Universidad Rafael Landivar, Quetzaltenango, Nicaragua. **Objetivo:** Establecer la relación entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral entre los integrantes del staff/pag38/. **Metodología:** Nivel descriptivo, Básica de diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo. /pág. 43/

Resultados Los trabajadores encuestados en un 100% respondieron respondió que en su opinión que la relación que se presenta entre los miembros del staff en estudio es cordial , en relación a la pregunta si se sienten solos, lo que respondieron en un 72% que no se sentían solos Y UN 28% que en algunos instantes en los que no perciben la compañía de otras personas/pag.47/ .Conclusión: Se logró determinar que el equipo del staff de Claro RD presenta satisfacción laboral y trabajo en equipo , pero es fundamental fortalecer la comunicación entre las diferentes unidades que se encuentran conformando el equipo /pag.528/

Muela, S. (2015) quien desarrollo una investigación denominada *El trabajo en equipo y su incidencia en la toma de decisiones del departamento de negocios de la cooperativa Cacpet. Universidad técnica de Ambato Ecuador*, Objetivo Analizar la gestión que se realiza a través del trabajo en equipo del departamento de negocios y su repercusión en las decisiones inoportunas de la cooperativa de la Pequeña empresa de Tungurahua para el fomento de operaciones crediticias (pág. 13) Metodología: Explorativa y descriptiva (págs. 39-40)Resultados: De acuerdo a los resultados obtenidos en la institución financiera señalada líneas arriba no existe trabajo en equipo por lo que el desempeño laboral se presenta resquebrajado en la gran mayoría de colaboradores de la organización (pág. 67)

2.1.2. Investigaciones Nacionales

Salazar, R (2016) desarrollo el” *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016*”, el objetivo fue establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash sede Huaraz – 2016. (pág. 33). Fue no experimental correlacional (pág. 9). Resultados: de acuerdo a los resultados obtenidos se señala que el 50% percibe un clima organizacional regular y el 58% dice que hay buen trabajo en equipo

(pág. 67). Conclusión: debido a las líneas de arriba nos describe que las variables se relacionan significativamente. (pág. 60).

Huamán, K (2017) investigo el *“Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco - provincia de Huánuco – 2017”*, objetivo Determinar cómo influye el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco - provincia de Huánuco - 2017. (pág. 11). La Metodología: no experimental correlación y aplicada. (pág. 47). Resultados: El trabajo en equipo influye en el desempeño laboral con un 0.256% y 56,3% de trabajadores creen en el trabajo en equipo es bueno. (pág. 83). Conclusión: El trabajo en equipo influye en el funcionamiento laboral. (pág. 83).

Morales, B (2018) desarrollo el *“Trabajo en equipo en los colaboradores internos de una empresa privada de lima metropolitana 2018”*, Objetivo: Determinar los niveles de trabajo en equipo en los colaboradores internos de la empresa Ajinomoto - Lima Metropolitana, 2018. (pág. 15). La Metodología no experimental descriptiva y de comparación (pág. 76). Resultados: En los niveles de trabajo en equipo el 2.9% el nivel deficiente; el 49% presenta un nivel bajo; el 35.4% presenta un nivel moderado; el 6.2% presenta un nivel alto; el 6.6% presenta un nivel óptimo. (pág. 120). Conclusión: Existe relación significativa entre las dimensiones (pág. 120)

2.1.3. Investigaciones Locales

Jaimes, L & Paucar, J (2019) investigo el *“Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, Huacho 2019”*. UNJFSC. Huacho. El objetivo: Describir el trabajo en equipo en el personal asistencial de los Establecimientos de Salud del distrito de Santa María, Huacho 2019. (pág. 19). La Metodología: no experimental cuantitativo (págs. 41,42) . Resultados: nivel alto con el 88%,

nivel medio con 11% y nivel bajo con 1%, así mismo se desarrolló en cada dimensión. (pág. 11). Conclusión: el personal del establecimiento presenta un nivel alto con el 88%, dando resultados favorables y el 1% representa al nivel bajo, observando así una brecha abismal entre ambas. (pág. 60).

Mejía, C (2017) desarrollo el *“Estrés laboral y su influencia en el trabajo en equipo en la financiera Crediscotia, agencia Huacho, 2017” Administración. UNJFSC. Huacho.* Objetivo: Establecer de qué manera el estrés laboral influye en el trabajo en equipo en la Financiera CrediScotia, agencia Huacho, 2017. (pág. 15). Metodología: no experimental transversal y cuantitativo. (pág. 49). Resultado: En el factor del entorno el 90,5% les genera estrés por la incertidumbre económica, en el factor de la organización el 81,0% respecto a las reglas, normas y tomas de decisiones, en el factor individual el 85,7% por problemas económicos; respecto al trabajo en equipo, el 66,7% no cumple con las actividades, el 85,7% no escuchan ordenes, el 76,2% no cumplen con las metas institucionales. (pág. 9), Conclusión, Con un nivel de significancia $p = 0,032 < 0,05$ y una correlación negativa fuerte $r = -0,470$, el estrés laboral influye significativamente en el trabajo en equipo (pág. 71).

Guerra, S (2017) investigo *“Liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los trabajadores en el área de catastro de la superintendencia nacional de los registros públicos zona ix - Lima, 2017”*. UNJFSC. Huacho. Objetivo: Determinar de qué manera el liderazgo influye en el trabajo en equipo en el Área de Catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona IX - Lima, 2017. (pág. 4). Metodología: transversal correlacional y no experimental (pág. 41). Resultados: en el liderazgo el 33,3% manifiesta que le falta liderazgo al jefe, el 22,2% no es capaz de ejercer influencia y poder; en el Trabajo en equipo el 35,6% no trabajan en conjunto, el 44,4% le hace falta personas competentes, el 57,8% le hace falta confianza y responsabilidad, el 44,4% hace falta lealtad, el 68,9% hace falta comunicación clara y efectiva. (pág. 7). Conclusión: se concluye que el liderazgo influye

significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores en el Área de Catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos Zona IX - Lima, 2017. (pág. 64).

2.2 Bases teórica de la variable Trabajo en Equipo

2.2.1. Definición de Trabajo en equipo

Entonces para conocer un poco más acerca de la variable, recurriremos a diversos autores que nos relaten sus pensamientos mediante las siguientes definiciones, a continuación:

Según R, Ochoa (2012) menciona que:

El equipo de trabajo refiere a un grupo de individuos que se asignan una meta específica de acuerdo con habilidades y competencias, mediante la responsabilidad de un coordinador. (pág. 5)

Según P, Pozner (2000) menciona que:

El trabajo en equipo refiere a estructurar a las labores que realiza un grupo de individuos por un mismo fin, meta y resultados que desean alcanzar. (pág. 5).

Según M, Raffino (2019) menciona que:

El trabajo en equipo nos da entender la actividad de un grupo de dos o más individuos, Es muy importante una buena coordinación, la amistad del grupo y la importancia del clima laboral en plena actividad. (prr.1)

Teniendo presente que el equipo de trabajo es primordial en un círculo de amigos o empleados, ya que se sostienen los unos a los otros y si esto no función todos se van desmoronando poco a poco, deben de tener confianza y coordinación, pero para ellos también debe de haber un líder que los guie adecuadamente.

2.2.2 Teorías

Según Gardner (1998) , nos manifiesta en su libro lo siguiente:

Las habilidades son importantes para poder solucionar los problemas de la sociedad, es así donde el mundo y la cultura debe de crear personas de calidad las cuales tengan esa mentalidad de superar los obstáculos y la habilidad de solucionar problemas, pero no queda allí a la vez deben de saber compartir e interactuar con su entorno social enseñando lo aprendido, es allí donde una persona se vuelve acta y sus habilidades se vuelven inteligencias múltiples.

Teoría de las inteligencias múltiples

Inteligencias Múltiples

- 1) **Inteligencia Musical;** es aquella que nos permite tener más sensibilidad al ritmo, la cual nos hace percibir las notas musicales, las canciones, reconocer; se puede presentar principalmente en cantantes, compositores y críticos musicales, por lo general uno individuo lo aprende a desarrollar en el transcurso de su vida con el día a día disfrutando el compás de la música como el golpe de un objeto o talvez el sacudo de otro objeto muy rápido.
- 2) **Inteligencia Corporal;** cenestésica; es la habilidad de las personas que les permite ser flexibles, tener coordinación, equilibrio y destreza, hacen uso de todo su cuerpo de manera concentrada y equilibrada para la realización de actividades o creación de materiales artesanales, tiene el perfecto dominio de sus funciones motoras y la percepción de medidas, esta inteligencia se presenta naturalmente en bailarines, escultores, cirujanos y atletas, ya que con el paso del tiempo han aprendido a desarrollar sus habilidades de manera segura y confiable.
- 3) **Inteligencia Lingüística;** es la habilidad de comunicarse de manera clara, rápida y sencilla, con un lenguaje elegante, siempre tiene la palabra correcta en el momento indicado además tiene la facilidad e aprende mucho más rápido idiomas, esto se

puede ver en oradores, escritores, poetas y periodistas, los cuales, para escribir un párrafo de un texto, lo realizan de manera rápida y veraz.

- 4) **Inteligencia Lógico-matemática;** es la habilidad de las personas en desarrollar problemas matemáticos, tienden a entusiasmarse mientras están resolviendo los problemas, ya que se les resulta muy fácil, a la vez buscan desarrollar símbolos e analizar problemas de más altos grados, esto se refleja en científicos, contadores e ingenieros. Cabe resaltar que destacan por la resolución de problemas de manera más rápida y audaz, en tan solo pocos minutos.
- 5) **Inteligencia Espacial;** es la habilidad de percibir y recrear un libro o un cuento en nuestras mentes y volverlas en imágenes, es decir trasportar las imágenes de tu mente a la realidad, recrear algo que estás leyendo en algún libro, usa de manera muy realista su imaginación y sentido de decodificar, se presenta naturalmente en escultores, marinos pintores y pilotos; ya que les permite tener un sentido de dirección mucho más realista que los demás.
- 6) **Inteligencia Interpersonal;** es la capacidad de ser empáticos con nuestro entorno, el buen trato hacia los demás y sobre todo la dedicación que brindamos al ayudar a un miembro de nuestro equipo o de nuestra empresa, su principal característica es el de ser un persona netamente amable y solidaria, en situaciones de conflictos trata de armonizar el caos; se destaca por tomar el liderazgo en actividades e influenciar en decisiones de manera optimizada y velar en relaciones de grupos.
- 7) **Inteligencia Intrapersonal;** es la capacidad de disciplinad y autocontrol que manejamos de nosotros mismos, la forma como nos vemos y desarrollamos; es principal conocimiento es saber cuáles son nuestra fortaleza y debilidades para que no afecte de manera directa el trabajo realizado, ayudándonos tener autocontrol y

poder servir de ayuda a otras personas, entre ellas vemos a psicólogos, filósofos y teólogos.

- 8) **Inteligencia Naturalista;** es donde desarrollamos las habilidades de la observación, nos podemos llenar de conocimientos solo con ver nuestro entorno; distinguiendo, calificando y utilizando elementos del medio ambiente, aprendemos a interactuar con los animales y las plantas desarrollando nuestros sentidos de reconocimiento, es aquí donde se descubren a los paisajistas, cazadores, botánicos y ecologistas, es la capacidad que se puede desarrollar en las viviendas urbanas o rural. (págs. 96 - 102).

Cabe resaltar que a lo largo de nuestras vidas cada ser humano desarrolla diferentes habilidades, unos pueden ser buenos en los deportes como otros en los estudios, pero esto no quiere decir que, seas diferentes, al contrario, los hace únicos porque se desarrollan libremente expresando su talento y generando experiencia de habilidades diferentes, la cual ellos no podían desarrollar.

Entonces para conocer más de la variable en estudio según R, Ochoa (2012) , nos relata más acerca de la variable en estudio:

2.2.3. Elementos de los Equipos

- Conjunto de personas:

Aquí son nombrados por personajes que se caracterizan como por conjuntos de experiencias, formaciones, personalidades, aptitudes, etc.), que influyen en los resultados que desean alcanzar los equipos.

- Organización: En la actualidad hay diferentes modalidades para disponer el éxito de una finalidad, pero se sabe que la compañía incluye la división de actividades, Esto da a entender que cada individuo del equipo desarrolla una lista de labores de modo individual, lo cual se encarga del total del éxito del equipo.

- Objetivo común: Infaltable olvidar, que los individuos poseen un cumulo de necesidades y objetivos que desean agrandar en su vida cotidiana, destacando su trabajo. Uno de los secretos de cómo funciona la organización es debido a que de manera individuales consigas el propósito y coincidan el objetivo de equipo.

Entre los elementos de un trabajo en equipo debe de haber organización y sobre todo un objetivo en común, para que ellos puedan desarrollarse de manera individual, pero guiados de manera grupal, que quiere decir eso que cada uno tienen derecho de sobresalir por sus propias habilidades, pero a la vez tiene que ayudar a sus compañeros a sobresalir con ellos de manera efectiva y eficaz.

2.2.4. Características del Trabajo en Equipo:

- Compartir actividades
- Cumplimientos de actividades
- Trabajo organizado

Como se dice en el texto anterior no debemos de dejar todas las tareas a nuestros compañeros debemos de ayudarnos entre todos así la carga será menos complicada y mucho más fácil de terminar, una mano ayuda siempre es necesaria para poder terminar un trabajo u objetivo.

2.2.5. Importancia de la comunicación

El comunicarse es la clave, si no hay buena comunicación en el equipo, pueden originarse conflictos como: Confusión en las diferentes labores que realiza los trabajadores, la falta de compromiso, reducción de las posibilidades de progresión del equipo, la poca motivación respecto al éxito de resultados., la ingratitud por parte del jefe acerca del trabajo de cada individuo y una limitada procreación de ideas o propuestas de mejora.

Todas esas actitudes van fortaleciendo el miedo al éxito por temor a que otros nos dañen, y llegan a paralizar carreras profesionales exitosas, el crecimiento de planes ambiciosos o el asertividad en la toma de decisiones; el precio es alto. (págs. 20- 26)

Como se dice si no nos comunicamos bien, no nos enteremos y ello causara mucho conflicto dentro de un hogar, ambiente de trabajo o dentro de nuestro círculo social o estudios, por ello la comunicación si bien es cierto no debe ser completamente explicado basta con que sea clara y fácil de entender, así se evitara confusiones y conflictos.

2.2.6. Dimensiones del trabajo en equipo

Rodríguez & Guerrero citado por Ayaví, J (2019), nos dice que al darnos habilidades y capacidades, debemos que trabajar de manera enfocada demostrando así nuestro desempeño y trabajando de manera efectiva en nuestra labor.

Estamos en condiciones de exponer que el trabajo en equipo se inspira en las “5 c”:

-Complementariedad: todo individuo destaca un are que domina una zona determinada del proyecto que se propone. Todas estas capacidades son de mucha importancia, obteniendo impulsar el trabajo a un alto rango.

-Coordinación: el grupo de individuos e incluido un líder adelante, debe realizar de forma estructura con proyecto a sacar adelante.

-Comunicación: el trabajo en equipo requiere buena comunicación entre todos los individuos, importante para realizar laborales individualmente, el equipo tiene que funcionar muy bien, pues si uno no va bien el equipo falla.

-Confianza: Aquí cada miembro debe de interactuar de manera honesta y desinteresada, confiando en sus compañeros, ya que si se antepone el éxito personal podría fracasar el proyecto, entonces para que el proyecto no fracase debe de existir confianza entre cada uno de los colaboradores.

-Compromiso: Aquí se ve en nivel de responsabilidad de cada miembro, el comprometerse a dar lo mejor y actuar de manera responsable y considerada dentro del proyecto, son los

puntos claros del compromiso, demuestra lo mejor de uno mismo para sacar adelante la actividad realizada (Rodríguez Cueto, 2008), (Guerrero Armas, 2009). (pág. 70)

Entonces si hablamos del trabajo en equipo, necesitamos relacionarnos de manera individual para así crear confianza y obtener buena comunicación, para ello es necesario que nos complementemos los unos a los otros, llevar una buena coordinación por el bienestar de la empresa en la que estemos laborando.

Para descubrir más el equipo de SEDUCA- FUNLAM (2016- 2008) nos habla en un breve resumen acerca del tema:

2.2.7. Ventajas de Trabajar En Equipo

- Se logra inspirar motivación, para que puedan trabajar sin estresarse.
- Se logra obtener compromiso, a raíz de responsabilidades que se les asigna.
- Se logra creatividad, compartiendo abiertamente sus creaciones.
- Se logra comunicar abiertamente, compartiendo ideas entre ellos.
- Se logra resultados, cumpliendo así el propósito de la institución.

Entonces podemos decir que, si todos trabajamos en conjunto, se pueden lograr los objetivos de las empresas en las cuales laboramos, nos hace que adquiramos conocimientos y habilidades nuevas, es por ello que si se trabaja unidos siempre el esfuerzo será menor y la satisfacción de concluir un trabajo será más grande.

2.2.8. Tipos de Trabajo en Equipo

Tenemos diferentes equipos de trabajo, todo ello evidencia en las habilidades que desarrollan, sus características, el alcance de objetivos que cumplen y la participación; es por ellos que se agrupan en distintos tipos, a continuación, definiremos 4 de ellos, mostrando sus principales rasgos.

- Círculos de calidad: Es la constitución de una pequeña integración de colaboradores que ejecutan su tarea en una misma zona, juntamente al supervisor, y se apoyan con voluntad para observar los conflictos en la tarea que van desarrollando y de ellos poder solucionarlos.

- Equipos de procesos: Este tipo de equipo se enfocan en un mismo proceso con la meta de poder solucionarlo, replantear y de operar un cambio específico.
- Equipos autónomos: Son llamados como “Equipos de trabajo autogestionario” o como “equipos de trabajo auto dirigidos”. Nos da a entender la participación más larga ya que en la práctica, destaca importantes funciones. (págs. 2- 5)

Es por ello que como se dice, que el orden no altera los resultados, ya que si se hacen de diferente manera las actividades tienen un objetivo en común que es el de conseguir las ventas de sus empresas y hacer que sea reconocida por su trabajo y sobre todo por el buen trato de este, así sean pequeños los equipos lo que cuenta es la productividad que puedan desarrollar en el camino y sobre todo generar como les dije ventas.

2.3. Bases Filosóficas

Ander-Egg, E & Aguilar, M (2001). El trabajo en equipo es una exigencia y una necesidad para los individuos que se encuentran en las organizaciones (empresas), esto conlleva a una meta en común de manera eficaz en las acciones que se realizan en un buen clima de buenas relaciones interpersonales en las que participan los individuos.

Esto juega un rol muy importante dentro de las organizaciones el trabajar juntos en equipo innovando ideas buenas, causando a que los individuos se comprometan con las metas comunes que se plantearon, como resultado un buen rendimiento personal y una productividad al 100%.

Se puede decir las tareas que realizan los individuos dentro de la empresa, esto ocurre no fácilmente como muchos creemos, sino que esto ocurre con un arduo trabajo y una buena organización de parte de ellos, pues entonces tenemos claro de que los individuos de la empresa si estarían comprometidos entre sí.

2.4. Definición de términos básicos

Trabajo en Equipo

Es la tarea que para poder realizarse necesita la participación de individuos, pues es donde comparten habilidades, actividades donde debería existir la confianza que permita confiar unos a otros dentro del trabajo y lleguen a la certeza de cumplir la meta (Mena Reyes, 2016).

Hipermercados

Establecimiento comercial, correspondiente a la gama de grandes superficies, de gran tamaño que un supermercado y ubicado generalmente en las ciudades. Posee una gran variedad de productos (alimentación, electrodomésticos, textiles, etc.). (Anonimo, 2019)

Complementariedad

Se define como principio por el cual existen objetos, personas que se necesita el uno al otro para poder cumplir su rol, así por ejemplo el sueño con dormir, el hambre con comer.

Makertan, (2015)

Comunicación

Según (Torrelles, 2011) Es la interacción verbal de equipos, grupos de personas con la meta de compartir pensamientos, ideas, información (pág. 340)

Confianza

La confianza es la creencia o fe que obtenemos para así mismos u otras personas y que nos permite actuar de forma segura en múltiples circunstancias de la vida. (Kanjaa, 2018)

Coordinación

Consiste en que un individuo coordine para si mismo u otros individuos las acciones que tomara en la vida cotidiana. Canales, C (2005)

Compromiso

Como sabemos el compromiso es una promesa, contrato, acuerdo que tenemos con uno mismo y la sociedad como, por ejemplo, cuando un hombre con cargo político afirma: “Mi compromiso es con la gente”. Pérez, J & Gardey, A (2012)

2.5. Operacionalización de variables



V.	Definición	Dimensiones	Indicadores	Inst.	Escala	Ítems
Trabajo en Equipo	“Entendemos que el Equipo de Trabajo es la unión de individuos capaces o auto capaces, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para el desarrollo de un objetivo bajo la	Confianza	Antepone al éxito del equipo	Cuestionario	Nunca (1)	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?
			Seguridad		Casi Nunca (2)	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?
		Comunicación abierta	Casi Siempre (4)		¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	
			Siempre (5)		¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	
						¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?

dirección de un líder". Rivas, T (2010)	Comunicación		¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?
			¿La comunicación es fundamental para el éxito de la institución?
		Comunicación esencial	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la institución?
	Coordinación		¿Crees que existen disputas por el liderazgo?
		Líder	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante la institución?
		Resultados	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?
	Compromiso		¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?
		Consecución de objetivos	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?

					¿Todos los miembros, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?
			Compromiso individual		¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?
					¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?
		Complementariedad	Sinergia		¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?
			Habilidades		¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?
					¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?
					¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Diseño no experimental debido porque no habrá manipulación de los datos de investigación, de tipo básico debido a que recaudaremos información de documentos y a la vez conociendo la realidad, con un enfoque cuantitativo debido a que se obtendrán cuadros estadísticos ayudándonos del software IBM SPSS 20.

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

Como participantes tuvimos a 53 colaboradores de hipermercados Tottus Huaral S.A, que participaron en el llenado de encuesta, pese a sus labores diarias.

3.2.2 Muestra

La muestra fue censal, debido que se tomó el total de participantes que trabajan en la empresa.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Llevando a cabo esta indagación se dio uso de la observación y la encuesta, teniendo en cuenta que con el fin de recolectar datos de la población se realizara.

El instrumento de investigación utilizado fue la encuesta para calcular El Trabajo en Equipo valido según la autora Dra. Rosa Ysela Salazar Blanco en cual consta de 20 ítems, los cuales están divididos en 5 dimensiones apropiadamente, esto nos permitirá que sea resuelto de una mejor manera.

Para evaluar el siguiente instrumento se elaboró el siguiente baremo:

BAREMO							
NIVEL	GENERAL	D1	D2	D3	D4	D5	
3	ALTO	74-100	16-20	16-20	16-20	16-20	16-20
2	MEDIO	47-73	10-15	10-15	10-15	10-15	10-15
1	BAJO	20-46	4-9	4-9	4-9	4-9	4-9

El análisis de confiabilidad se desarrolló aplicando el Alpha de Cronbrach tal como se tiene en cuenta al visualizar la siguiente tabla:

Tabla 1: Confiabilidad según el Alpha de Cronbrach

Alfa de Cronbach	Items
0,628	20

Según el Alpha de Cronbrach se obtuvo como resultado 0,628, valor que nos permite afirmar el instrumento de investigación posee una alta confiabilidad

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Esperando obtener los resultados esperados nos apoyaremos del software IBM SPSS 20, el cual nos servirá para analizar estadísticamente las preguntas del cuestionario

Se elaboraron tablas y figuras para presentar el efecto final y se interpretaron de manera individual de manera descriptiva e inferencial.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 2: Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	1	1,9	1,9
	Alto	52	98,1	100,0
	Total	53	100,0	

Fuente: Elaborada por los investigadores mediante el cuestionario trabajo en equipo

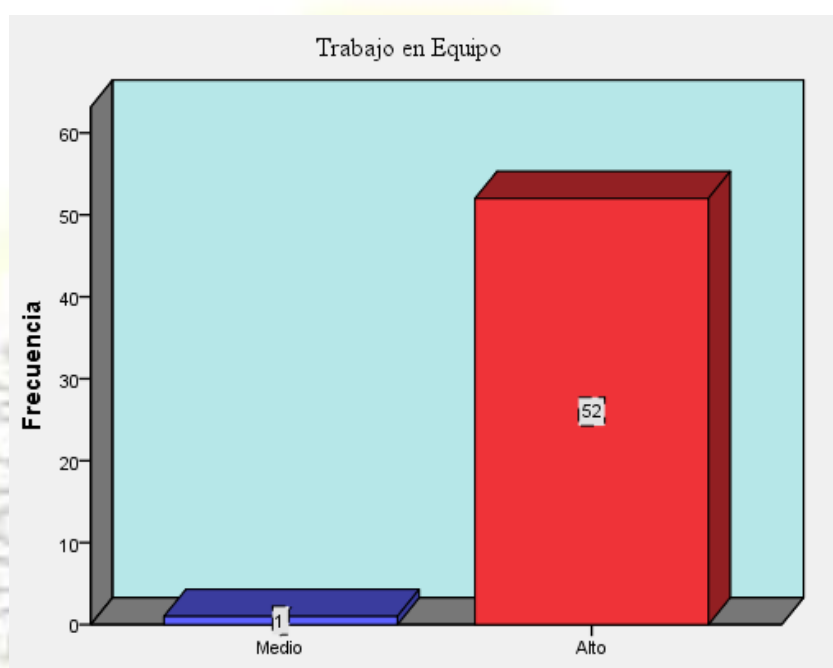


Figura 1: Gráfico de barras de la variable Trabajo en Equipo

Interpretación: Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos un porcentaje de 98,1% que equivale a 52 colaboradores que posee alto nivel de trabajo en equipo y el 1,9% que equivale a 1 colaborador que posee un nivel medio de trabajo en equipo.

En la empresa de Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos una frecuencia mayoritaria del 52 colaboradores que posee un alto nivel de trabajo en equipo, entonces podemos decir que se desarrolla el trabajo en equipo de manera efectiva y armónica, teniendo en cuenta que aún existe un parámetro el cual cambiar y centrarnos en ellos; al hablar de trabajo en equipo puedo afirmar que es la unión de todo un conjunto de personas las cuales actúan de manera organizada para el cumplimiento de un mismo objetivo, lo

principal es que cada uno de ellos se desenvuelva de manera individual y mostrando sus habilidades y actitudes para que pueda generar experiencias y cooperar a conquistar dichos propósitos de la institución.

Tabla 3: Dimensión de Complementariedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	30,2	30,2
	Alto	37	69,8	100,0
	Total	53	100,0	

Fuente: Ídem

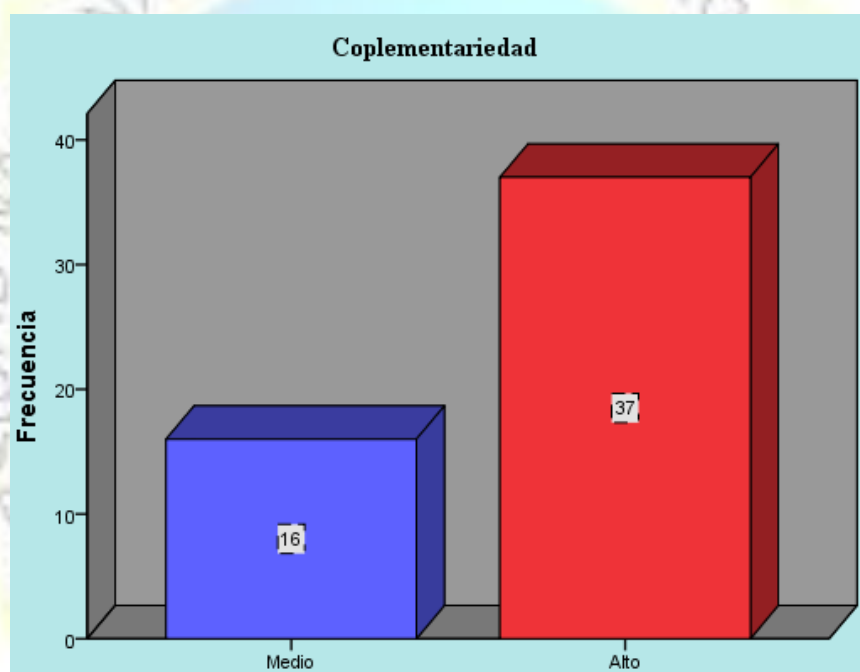


Figura 2: Grafico de barras de la Dimensión Complementariedad

Interpretación: Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos un porcentaje de 69,8% que equivale a 37 colaboradores que poseen alto nivel de complementariedad acorde al trabajo en equipo y el 30,2 que equivale a 16 colaboradores que poseen un nivel medio de complementariedad acorde al trabajo en equipo.

En la empresa de Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos una frecuencia mayoritaria de los 37 colaboradores que poseen un alto nivel de complementariedad acorde

al trabajo en equipo, entonces podemos afirmar que cada miembro de la empresa desarrolla sus habilidades de manera individual, así cuando se necesiten de opiniones grupales pueden complementarse al actuar de manera conjunta en las actividades de la empresa.

Tabla 4: Dimensión de Coordinación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	22	41,5	41,5
	Alto	31	58,5	100,0
	Total	53	100,0	

Fuente: Ídem

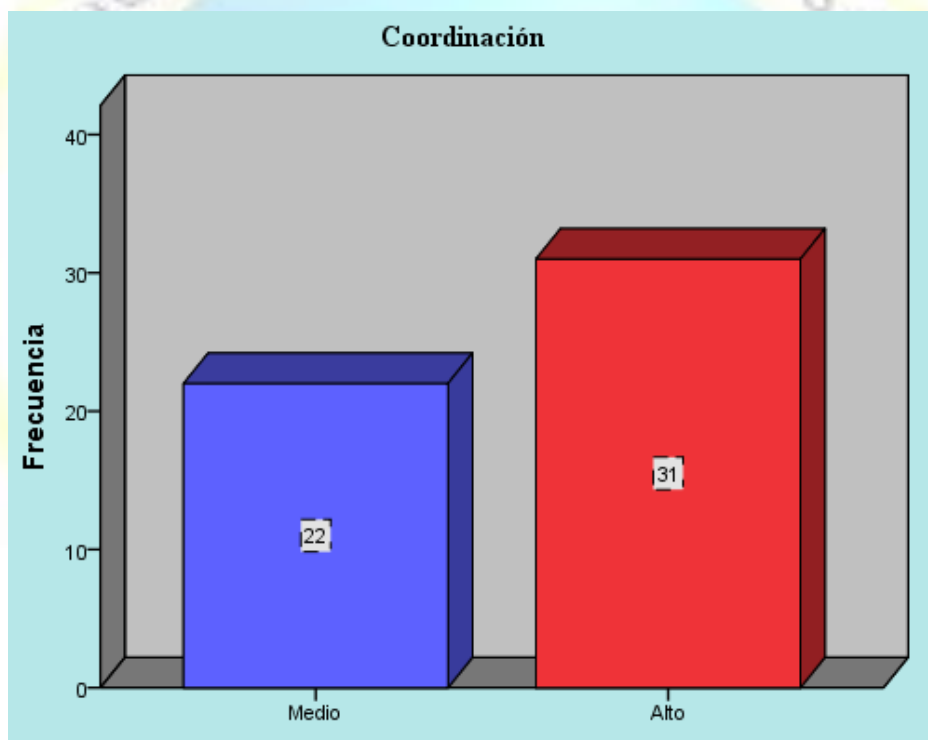


Figura 3: Gráfico de barras de la Dimensión de Coordinación

Interpretación: Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos un porcentaje de 58,5% que equivale a 31 colaboradores que posee alto nivel de Coordinación acorde al trabajo en equipo y el 41,5% que equivale a 22 colaboradores que tiene un nivel medio de coordinación acorde al trabajo en equipo.

En la empresa de Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos una frecuencia mayoritaria del 31 colaborador que posee un alto nivel de coordinación acorde al trabajo en equipo, entonces podemos afirmar que para desarrollar un buen trabajo de equipo es necesario que el equipo trabaje de manera coordinada, de esta manera se contribuiría logro de objetivos.

Tabla 5: Dimensión de Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Medio	11	20,8	20,8
Válido Alto	42	79,2	100,0
Total	53	100,0	

Fuente: Ídem

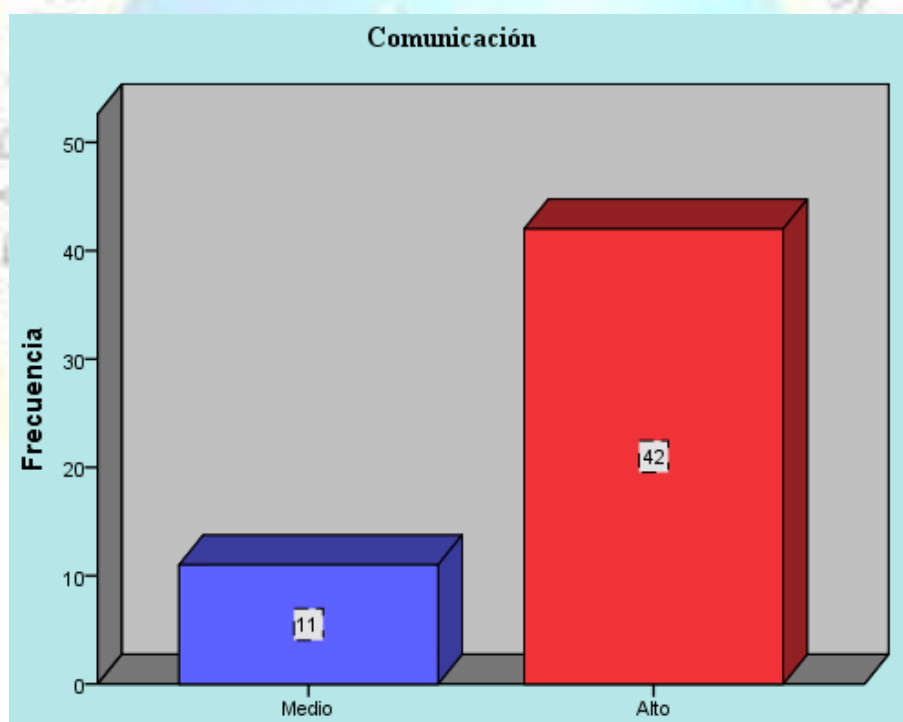


Figura 4: Gráfico de barras de la Dimensión de Comunicación

Interpretación: Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos un porcentaje de 58,5% que equivale a 31 colaboradores que posee alto nivel de Coordinación acorde al trabajo en equipo y el 41,5% que equivale a 22 colaboradores que posee un nivel medio de comunicación acorde al trabajo en equipo.

En la empresa de Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos una frecuencia mayoritaria de los 31 colaboradores que posee un nivel alto de comunicación acorde al trabajo en equipo, entonces podemos afirmar que cada miembro de la empresa desarrolla la habilidad de comunicarse unos a otros para poder laborar en los diferentes ámbitos en cualquier actividad en conjunto, afirmando así el trabajo en equipo va aumentando significativamente dentro de la empresa

Tabla 6: Dimensión de Confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Medio	11	20,8	20,8
Válido	Alto	42	79,2	100,0
	Total	53	100,0	

Fuente: Ídem

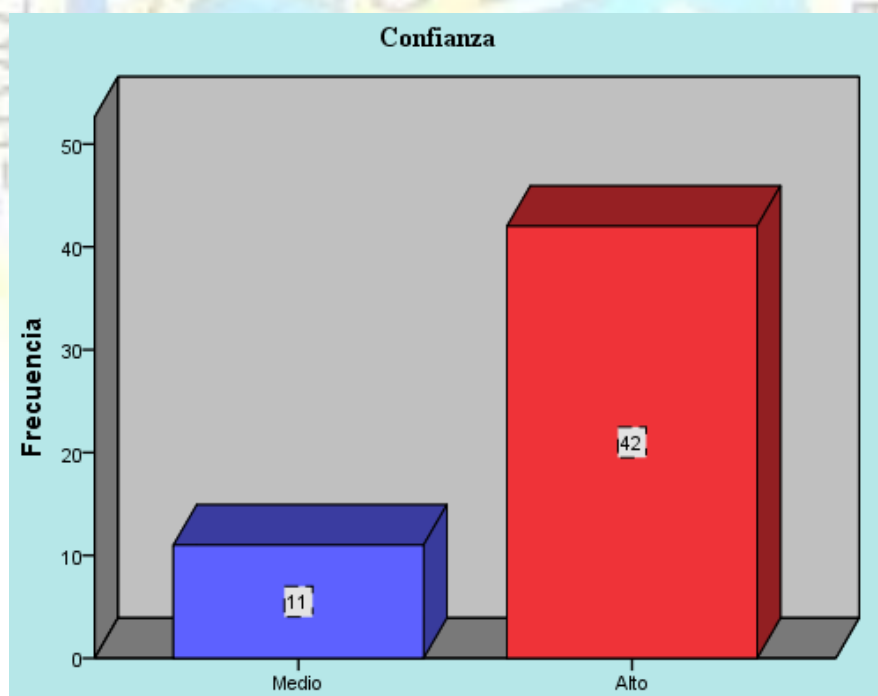


Figura 5: Gráfico de barras de la Dimensión de Confianza

Interpretación: Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos un porcentaje de 79,2% que equivale a 42 colaboradores que posee alto nivel de confianza acorde al trabajo

en equipo y el 20,8% que equivale a 11 colaboradores que posee un nivel medio de confianza acorde al trabajo en equipo.

En la empresa de Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos una frecuencia mayoritaria de los 42 colaboradores que tienen un alto nivel de confianza acorde al trabajo en equipo, entonces podemos afirmar que cada miembro de la empresa desarrolla la habilidad de confianza de unos a otros para poder laborar en armonía en los diferentes ámbitos o en cualquier actividad que se viene desarrollando, afirmando así que el trabajo en equipo va aumentando significativamente dentro de la empresa.

Tabla 7: Dimensión de Compromiso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,9
	Medio	13	26,4
	Alto	39	100,0
	Total	53	100,0

Fuente: Ídem

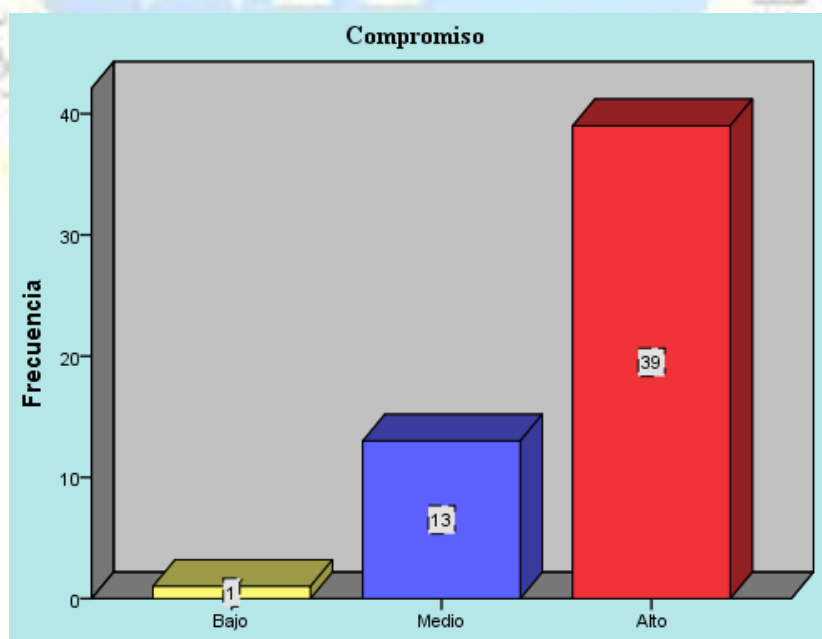


Figura 6: Grafico de barras de la Dimensión de Compromiso

Interpretación: Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos un porcentaje de 73,6% que equivale a 39 colaboradores que posee alto nivel de compromiso acorde al trabajo en equipo, el 24,5% que equivale a 13 colaboradores que posee un nivel medio de compromiso acorde al trabajo en equipo y un 1,9% que equivale a 1 colaborador que posee un bajo nivel de compromiso acorde al trabajo en equipo.

En la empresa de Hipermercados Tottus S.A - Huaral; encontramos una frecuencia mayoritaria de los 39 colaboradores que posee un alto nivel de compromiso acorde al trabajo en equipo, entonces podemos afirmar que cada miembro de la empresa desarrolla la habilidad de compromiso con las actividades que se viene desarrollando dentro de la empresa satisfactoriamente con los clientes y ellos mismos, afirmando así que el trabajo en equipo va aumentando significativamente dentro de la empresa.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En la investigación Trabajo en Equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A en la Provincia de Huaral se dio repuesta al objetivo planteado consiguiendo como resultados general el 98,1% de alto nivel de trabajo en equipo llegando a conocer llega lo que es el trabajo en equipo, es así que se tomó también los resultados según las dimensiones planteado consiguiendo como resultados general el 98,1% de alto nivel de trabajo en equipo llegando a conocer llega lo que es el trabajo en equipo, es así que se tomó también los resultados según las dimensiones constituidas por Complementariedad en el cual tenemos un nivel alto con el 69,8%, Coordinación un 58,5%, Comunicación un 79,2%, Confianza un 79,2% y Compromiso en un 73,6%.

Para la variable en estudio se tuvo como referente a la tesis Dra. Salazar, R (2016) la cual es clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del gobierno regional de Áncash cuyo objetivo era establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo, obteniendo sus resultados siguientes: que un 50% capta el clima organizacional es regular y 58 % califica que el trabajo en equipo es bueno, dentro de se obtiene como resultados que el personal tiene receptibilidad en el desarrollo del trabajo en equipo en regional de Áncash.

Por lo tanto, según la postura de la Dra. Salazar, R (2016) coincide con la investigación desarrollada sobre el Trabajo en Equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A en la Provincia de Huaral, constatando así con resultados encontrados en especial el objetivo plantado así mismo encontramos similitud en el campo metodológico que se empleó para el abordaje de la investigación y finalmente la instrumentación para la recolección de la información con su respectiva ficha técnica.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera: Se concluyó en cuanto a la dimensión de complementariedad que el resultado es favorable con un 70% de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A posee un nivel alto y el 30% un nivel bajo de complementariedad.

Segunda: Se concluyó en cuanto a la dimensión de coordinación que el resultado es favorable con un 59% de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A posee un nivel alto y el 42% un nivel bajo de coordinación.

Tercera: Se concluyó en cuanto a la dimensión de comunicación que el resultado es favorable con un 79% de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A posee un nivel alto y el 21% un nivel bajo de comunicación.

Cuarta: Se concluyó en cuanto a la dimensión de confianza que el resultado es favorable con un 79% de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A posee un nivel alto y el 21% un nivel bajo de confianza.

Quinta: Se concluyó en cuanto a la dimensión de compromiso que el resultado es favorable con un 74% que posee un nivel alto, 25% un nivel medio y 2% un nivel bajo de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A.

6.2. Recomendaciones

Primera: Propiciar la práctica de valores compartidos, el compañerismo, solidaridad, empatía y sobre todo la complementación entre los colaboradores, en cuanto a sus deberes y apoyo en actividades.

Segunda: Fomentar la coordinación en sus actividades diarias para no tener contratiempo y a la vez puedan apoyar a otras áreas en lo que se solicite, si se trabaja de manera coordinada se elaborarían las tareas de manera más favorable y rápida.

Tercera: Fomentar a los colaboradores que deberían tener en cuenta establecer habilidades de comunicación y relaciones interpersonales para que puedan desarrollar así sus habilidades comunicativas, y que el trabajo en equipo rinda de manera más transparente y organizado.

Cuarto: Empoderar a los colaboradores sobre los valores que plantea la empresa Tottus S.A, darles esa confianza que los motive a hablar de cualquier tema o conflicto dentro de la empresa ara que esto se pueda solucionar de manera inmediata y no afecte ni a los colaboradores ni a la empresa.

Quinto: A l momento de realizar sus actividades que se comprometen a hacerlo de manera rápida, para que así puedan estar libres y ayudar a los clientes cuando lo soliciten; no solo

comprometerme con terminar sus actividades sino también en el apoyo de orientación a los clientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander Egg, E., & Aguilar, M. J. (2001). *El Trabajo en Equipo*. Mexico D.F: progreso s.a. de c.v. Recuperado el 06 de Junio de 2020, de https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/libro_el-trabajo-en-equipo.pdf
- ANONIMO. (01 de septiembre de 2016). *Equipos&Talentos*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2019, de Equipos&Talentos: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2016/09/01/como-trabajar-con-equipos-internacionales>
- Anonimo. (2019). *La gran enciclopedia de la economía*. Recuperado el 04 de Diciembre de 2019, de La gran enciclopedia de la economía: <http://www.economia48.com/spa/d/hipermercado/hipermercado.htm>
- Ayovi Caicedo, J. (15 de enero de 2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. doi:10.23857/fipcaec.v4i10.39
- Canales Abaitua, C. (15 de Diciembre de 2005). *Herramientas mecanismos de coordinación*. Recuperado el 04 de Diciembre de 2019, de Herramientas mecanismos de coordinación: <http://www.vingest.com/pdf/Herramientas/MecanismosCoordinacion.pdf>
- FUNLAM, S. . (2016- 2008). El Trabajo en equipo. *Plan de Negocios - Plataforma de Talento Humano*, 11. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/EltrabajoenEquipo.pdf>
- Gardner, H. (23 de julio de 1998). *La teoria de las inteligencias múltiples*. Recuperado el 02 de Noviembre de 2019, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/51558533/La_Teoria_de_las_Inteligencias_Multiples_cortad.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_Teoria_de_las_Inteligencias_Multiple

s.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential:
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/51558533/La_Teoria_de_las_Inteligencias_Multiples_cortad.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_Teoria_de_las_Inteligencias_Multiple_s.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential

Gonzales Ocaña, K. M. (2015). *Trabajo en equipo y satisfaccion laboral estudio realizado con el personal de operaciones de telemercadeo de transactel,2015*. Universidad Rafael Landívar, Licenciatura en Psicología, Quetzaltenango,Nicaragua. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>

Guerra Santa Maria, S. R. (2017). *Liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los trabajadores en el área de catastro de la superintendencia nacional de los registros públicos zona ix - Lima,2017*. UNJFSC, Maestro en gestión pública, Lima. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3153/GUERRA%20SANTA%20MARIA%20SHEYLA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamán Estacio, K. E. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco- provincia de Huánuco - 2017*. Universidad de Huánuco, Licenciatura en Administración de empresas, Huánuco. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/603/T047_45203302T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaimes , L., & Paucar, J. (2019). *Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa Maria,Huacho 2019*. Huacho. Recuperado el 28 de Noviembre de 2019, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20DEL%20PERSONAL%20ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jaimes Ocrospoma, L. X., & Paucar Sánchez, J. P. (2019). *Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa Maria,Huacho 2019*. Huacho. Recuperado el 28 de Noviembre de 2019, de

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20DEL%20PERSONAL%20ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kanjaa, H. (2018). *QUÉ ES LA CONFIANZA SEGÚN LA PSICOLOGÍA*. Recuperado el 04 de Diciembre de 2019, de QUÉ ES LA CONFIANZA SEGÚN LA PSICOLOGÍA: <https://www.hanakanjaa.com/la-confianza-segun-la-psicologia/>

Makertan. (22 de Setiembre de 2015). *Principio de complementariedad*. Recuperado el 04 de Diciembre de 2019, de Principio de Complementariedad: <https://laprestampa.com/el-proceso-grafico/disenio/principios-del-disenio/complementariedad/>

Mejía Lázaro, C. D. (2017). *Estrés laboral y su influencia en el trabajo en equipo en la financiera crediscotia agencia Huacho, 2017*. UNJFSC, Licenciatura en Administración, Huacho. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/546/TFCE-01-05.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Mena Reyes, N. E. (21 de Mayo de 2016). *Liderazgo y Trabajo en Equipo*. Recuperado el 04 de Diciembre de 2019, de Liderazgo y Trabajo en Equipo: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/>

Morales Durán, B. A. (2018). *Trabajo en equipo en los colaboradores internos de una empresa privada de Lima Metropolitana 2018*. UNFV, Licenciatura en Psicología, Lima. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3004/UNFV_MORALES_DURAN_BETSY_ANGELICA_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muela Proaño, S. O. (2015). *El trabajo en equipo y su incidencia en la toma de decisiones del departamento de negocios de la cooperativa Cacpet*. Universidad Técnica de Ambato, Maestría en Gestión Financiera, Ambato. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20354/1/T3401M.pdf>

Ochoa Zamora, R. (JUNIO de 2012). *MONOGRAFIA LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO*. Recuperado el 04 de Noviembre de 2019, de MONOGRAFIA

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO:

<http://dspace.itcolima.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/614/1/MONOGRAFIA%20LIDERAZGO%20Y%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO.%20TITULACION%20OPCION%205%2C%20CURSO%20ESPECIAL%20DE%20TITULACION.pdf>

- Paz Paz, J. M. (2016). *El trabajo en Equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción Económica Conquito*. Ciencias Psicológicas. Quito: Universidad Central del Ecuador. Recuperado el 25 de Noviembre de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7556/1/T-UCE-0007-244i.pdf?fbclid=IwAR12pTns7mQLbIitzZjxzft3DfojdKrL14T4zs-YBanlqD83ApSddsiDo9Y>
- Perez Porto, J., & Gardey, A. (2012). *Definición de Compromiso*. Recuperado el 04 de Diciembre de 2019, de Definición de Compromiso: <https://definicion.de/compromiso/>
- Pozner, P. (2000). Trabajo en Equipo, Diez Módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. *Trabajo en Equipo, Diez Módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires. Recuperado el 12 de Diciembre de 2019, de <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>
- Raffino, M. E. (9 de Diciembre de 2019). *Concepto de Trabajo en Equipo*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2019, de Concepto de Trabajo en Equipo: <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- Rivas Tovar, L. A. (2010). Recuperado el 23 de 11 de 2019, de Guia de Estudio para el examen de capacidades gerenciales: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf
- Salazar Blanco, R. (2016). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del gobierno regional de Ancash- sede Huaraz,2016*. Universidad Cesar Vallejo, Maestría en Gestión Pública, Huaraz. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12034/salazar_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torrelles, C. (2011). *COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN*. Lérida: PROFESORADO Revista de Currículum y formación del profesorado. Recuperado el 04 de Diciembre de 2019, de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>



ANEXO

Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA VARIABLE

Título: Trabajo en Equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la Provincia de Huaral, 2019					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA	POBLACION
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo es el trabajo en equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S. A en la provincia de Huaral, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se da la dimensión de complementariedad en los colaboradores de Hipermercados</p>	<p>Objetivos general</p> <p>Determinar cómo es el trabajo en equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo se da la complementariedad en los colaboradores de Hipermercados</p>		<p>Variable 1</p> <p>Trabajo en</p> <p>Equipo</p>	<p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>NIVEL:</p> <p>Descriptivo</p> <p>TIPO:</p> <p>Básica</p>	<p>POBLACION:</p> <p>Estará conformada por 53 colaboradores</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra será censal</p>

<p>Tottus S.A en la provincia de Huaral, ¿2019?</p> <p>¿Cómo se da la dimensión de coordinación en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A en la provincia de Huaral- 2019?</p> <p>¿Cómo se da la dimensión de comunicación en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A en la provincia de Huaral, 2019?</p> <p>¿Cómo se da la dimensión de confianza en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A en la provincia de Huaral, 2019?</p>	<p>Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.</p> <p>Identificar cómo se da la coordinación en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.</p> <p>Identificar cómo se da la comunicación en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.</p> <p>Identificar cómo se da la confianza en los colaboradores de</p>			<p>DISEÑO: no experimental</p> <p>trasversal</p> <p>descriptivo</p> <p>correlacional</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>Encuesta</p>	
--	---	--	--	---	--



<p>¿Cómo se da la dimensión de compromiso en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A en la provincia de Huaral, 2019?</p>	<p>Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.</p> <p>Identificar cómo se da el comportamiento en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019.</p>				
---	--	--	--	--	--



Anexo 02: Ficha Técnica

NOMBRE	CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO
Autor (as)	Mendoza Luna Angela & Mory Trujillo Mirella
Año	2019
Adaptación	Dra. Rosa Ysela Salazar Blanco (2017)
Año de adaptación	2019
Numero de ítems	20
Ítems por dimensiones	Dimisión de Confianza: 1,2,3,4. Dimensión de Comunicación :5,6,7,8. Dimensión de Coordinación :9,10,11,12. Dimensión de Compromiso:13,14,15,16. Dimensión de Complementariedad:17,18,19,20.
Escala de medición	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
Tiempo de aplicación	30 minutos
Validez	80%
Confiabilidad	X= 0,97 (muy alta)

Anexo 03: Base de Datos

N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
3	4	5	4	5	3	3	5	5	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	2	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
7	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
8	3	4	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
9	3	3	3	5	5	4	4	4	1	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5
10	4	3	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
11	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
12	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
13	5	4	4	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5

14	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	1	3	3	4	4
15	3	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4
16	3	2	5	5	2	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	3	3	3
17	4	3	5	5	4	5	5	5	2	5	3	3	4	4	3	4	5	3	2	3
18	4	3	5	5	3	5	5	5	2	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
19	4	2	5	5	4	5	5	5	2	5	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3
20	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	4
21	3	2	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3
22	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
23	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
25	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4	5	4	5
26	3	3	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5
27	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5
28	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4

29	4	4	5	4	4	3	5	5	2	4	3	5	3	2	4	1	5	4	4	4
30	4	5	4	5	2	3	4	5	3	5	4	5	5	2	4	1	4	5	4	4
31	5	4	5	4	2	4	5	5	2	4	3	5	2	5	4	5	4	5	4	5
32	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	2	3	4
33	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4
34	3	4	5	5	4	4	5	5	3	2	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5
35	5	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
36	4	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4
37	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3
38	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	1	4	2	3	3
39	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
40	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
41	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	1	4	5	3	2
42	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	2
43	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	2

44	5	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4
45	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4
46	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
47	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
48	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5
49	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4
50	2	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5
51	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4
52	3	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5
53	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3

Anexo 04: Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ

CARRIÓN



Cuestionario para medir la variable

Autora: Dra. Rosa Ysela Salazar Blanco (2017)

Adaptado: Mendoza Luna Angela Gianela, Mory Trujillo Mirella Claudia. (2019)

A continuación, se manifiestan diferentes preguntas vinculadas a la investigación en desarrollo “Trabajo en equipo de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A en la provincia de Huaral, 2019 “, que tenemos como objetivo recaudar información sobre el trabajo en equipo en su institución.

INSTRUCCIONES: Se le agradecerá que marquen con un aspa el recuadro, el cual están escogiendo como respuesta. A la vez se les informa que el manejo de información se desarrollará de manera anónima. Solo debe marcar solo una vez. Los números que van del 1 al 5 en la escala significa lo siguiente:

5	4	3	2	1
SIMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

GENERALIDADES:

SEXO	EDAD	TIEMPO DE SERVICIO	CONDICION LABORAL

Marcar con una equis (X) o aspa en el cuadro que sea de su mejor comprensión

ITEMS		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1 :CONFIANZA						
1	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?					
2	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?					
3	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?					
4	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?					
DIMENSIÓN 2 : COMUNICACION						
5	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?					
6	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?					
7	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la institución?					
8	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la institución?					
DIMENSIÓN 3: COORDINACION						
9	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?					
10	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante la institución?					
11	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?					
12	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?					
DIMENSIÓN 4: COMPROMISO						
13	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?					

14	¿Todos los miembros, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?						
15	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?						
16	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?						
DIMENSIÓN 5 : COMPLEMENTARIEDAD							
17	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?						
18	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?						
19	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?						
20	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?						

Se agradece por su participación en este estudio.



Anexo 05: Evidencias Fotográficas

