

UNIVERSIDAD NACIONAL

“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO



**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA,
HUARAZ- ANCASH, 2022.**

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

Autor:

Bach. Rubén Arturo Mallqui Vega

Asesor:

Dr. Juan Emilio Vílchez Cárcamo

HUARAZ, PERÚ, 2023





UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
"Una Nueva Universidad para el Desarrollo"



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO
Dirección de Escuela Profesional de Administración

Ciudad Universitaria - Teléfono (043) 640020 – Anexo 1212
Huaraz - Ancash - Perú


Acta de Sustentación de Informe Final de Tesis

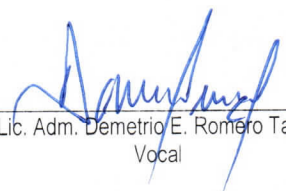
En Huaraz, siendo las 9:00 a. m. del día 15 de diciembre de 2023, reunidos en el Auditorio de la Facultad de Administración y Turismo, los miembros del jurado evaluador: Dr. Antonio Mercedes Herrera Suárez (Presidente), Dr. Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia (Secretario) y el Lic. Adm. Demetrio Edilberto Romero Tapia (Vocal), designados con Resolución de Consejo de Facultad-Decano N° 210-2022-UNASAM-FAT, de fecha 03 de octubre de 2022, para llevar a cabo la sustentación del Informe Final de Tesis titulado: "TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA, HUARAZ- ANCASH, 2022", presentado por el Bachiller en Administración: **Rubén Arturo MALLQUI VEGA**, el presidente del jurado establece que, el bachiller tiene treinta (30) minutos para proceder al acto público de la sustentación del mencionado Informe Final de Tesis y luego pasar a la ronda de preguntas.

Luego de haber procedido a la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas, lo declaran: **APROBADO** con el calificativo de **DIECISEIS (16)**, estando en condiciones de obtener el título profesional de: **Licenciado en Administración**.

Siendo las 10:20 a. m., del día 15 de diciembre de 2023, se da por concluida la sustentación, el cual firmamos en señal de conformidad.


Dr. Antonio M. Herrera Suárez
Presidente


Dr. Lorenzo R. Valderrama Plasencia
Secretario


Lic. Adm. Demetrio E. Romero Tapia
Vocal

Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM
ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira,
Huaraz- Ancash, 2022.

Presentado por: Bach. Mallqui Vega Rubén Arturo

con DNI N°: 70831956

para optar el Título Profesional de:

Licenciado en Administración.

Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : 20% de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud de los trabajos de los estudiantes/ tesis de pre grado (Art. 11, inc. 1).

Porcentaje		Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda
Trabajos de estudiantes	Tesis de pregrado		
Del 1 al 30%	Del 1 al 25%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 31 al 50%	Del 26 al 50%	Se debe devolver al estudiante o egresado para las correcciones con las sugerencias que amerita y que se presente nuevamente el trabajo.	<input type="radio"/>
Mayores a 51%	Mayores a 51%	El docente o asesor que es el responsable de la revisión del documento emite un informe y el autor recibe una observación en un primer momento y si persistiese el trabajo es invalidado.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor/ Jefe de Grados y Títulos de la EPG UNASAM/ Director o Editor responsable, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 28/12/2023


FIRMA

Apellidos y Nombres: Vílchez Cárcamo Juan Emilio

DNI N°: 31676818

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFORME DE TESIS-MALLQUI VEGA RUB
EN ARTURO.pdf**

RECUENTO DE PALABRAS

14497 Words

RECUENTO DE CARACTERES

84232 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

86 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.8MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 29, 2023 12:22 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 29, 2023 12:23 PM GMT-5**● 20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

MIEMBROS DEL JURADO



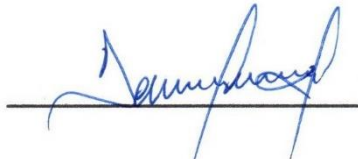
Dr. Herrera Suárez Antonio Mercedes

Presidente



Dr. Valderrama Plasencia Lorenzo Rafael

Secretario



Lic. Adm. Romero Tapia Demetrio Edilberto

Vocal

Asesor



Dr. Vílchez Cárcamo Juan Emilio

DEDICATORIA

A mi padre Juan Mallqui Cueva, por guiarme desde el cielo y su apoyo brindado durante todo el proceso de mi formación profesional.

A mi madre Dorotea Vega Maza, por su infinito amor, consejo e incondicionalidad en cada uno de mis proyectos.

A mis hermanos, por su confianza que me brindaron y por darme ánimos para realizar la presente investigación en bien de mi desarrollo personal y profesional.

Rubén

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la vida y permitirme alcanzar mis metas, por ser mi guía de afrontar los obstáculos que la vida nos pone en el camino.

A la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”, especialmente a los docentes de la Escuela Profesional de Administración, por sus experiencias e impartir conocimientos en bien de mi desarrollo profesional.

Un reconocimiento a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, por permitirme realizar mi estudio en la entidad y apoyarme en todo momento.

A mi asesor Dr. Juan Vílchez Cárcamo, por su confianza y apoyo para concretar la presente investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
1. INTRODUCCIÓN	1
2. HIPÓTESIS	3
2.1. Hipótesis General	3
2.2. Hipótesis Específicas.....	3
2.3. Objetivos.....	4
2.4. Definición de Variables	4
2.5. Operacionalización de Variables.....	5
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1. Antecedentes de la Investigación	6
3.2. Bases Teóricas	9
A. Trabajo en equipo.....	9
B. Desempeño laboral.....	16
3.3. Definición de términos	23
4. MATERIALES Y MÉTODOS	24
4.1. Tipo de Estudio	24
4.2. Diseño de Investigación	24
4.3. Población	24
4.4. Unidad de análisis y Muestra.....	25
4.5. Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos	25
4.6. Análisis Estadístico e Interpretación de datos	25
4.7. Ética de la investigación.....	26
5. RESULTADOS	27
5.1. Datos Generales	27

5.2. Datos del estudio del trabajo en equipo.....	31
5.3. Datos del estudio del desempeño laboral	35
5.4. Resultados del análisis bivariado	38
5.5. Contrastación de las hipótesis	42
6. DISCUSIÓN	47
7. CONCLUSIONES.....	51
8. RECOMENDACIONES	53
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS	57
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	57
Anexo 2: Organigrama de la municipalidad	58
Anexo 3: Carta de autorización para la investigación	59
Anexo 4: Cuestionario	60
Anexo 5: Validación de expertos	63
Anexo 6: Análisis de fiabilidad	67
Anexo 7: Baremos de las variables	68
Anexo 8: Resultados descriptivos	69

Índice de figuras y tablas

Figura 1 Comparación entre grupos de trabajo y los equipos de trabajo	10
Figura 2 Diferencias entre equipos y grupos de trabajo.....	10
Figura 3 Etapas de desarrollo de los equipos	12
Figura 4 La capacidad, motivación y el ambiente o entorno	18
Figura 5 Evaluación del desempeño con el método de escalas gráficas.	19
Figura 6 Género.....	27
Figura 7 Grado de instrucción.....	28
Figura 8 Condición laboral	29
Figura 9 Área laboral.....	30
Figura 10 Variable 1 Trabajo en equipo.....	31
Figura 11 Dimensión 1 Comunicación.....	32
Figura 12 Dimensión 2 Cohesión	33
Figura 13 Dimensión 3 Liderazgo	34
Figura 14 Variable 2 Desempeño laboral.....	35
Figura 15 Dimensión 1 Eficacia	36
Figura 16 Dimensión 2 Eficiencia	37
Figura 17 Trabajo en equipo* Desempeño laboral.....	38
Figura 18 Comunicación*Desempeño laboral	39
Figura 19 Cohesión* Desempeño laboral	40
Figura 20 Liderazgo*Desempeño laboral	41
Figura 21 Manejo de información.....	69
Figura 22 Coordinación de actividades.....	69
Figura 23 Identificación de objetivos y metas.	70
Figura 24 Interacción.	70
Figura 25 Colaboración	71
Figura 26 Experiencias	71
Figura 27 Conducta del líder	72
Figura 28 Conflictos.....	72
Figura 29 Confianza en el trabajo.	73
Figura 30 Percepción del nivel de calidad de trabajo.....	73
Figura 31 Cumplimiento de tareas.....	74
Figura 32 Cumplimiento de metas.....	74
Figura 33 Conocimiento en el puesto de trabajo.....	75

Figura 34 Responsabilidad del trabajador.....	75
Figura 35 Iniciativa.....	76
Figura 36 Toma de decisiones.....	76
Figura 37 Adaptabilidad del empleado.....	77
Tabla 1 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira.....	24
Tabla 2 Prueba de la Normalidad de Datos.....	42
Tabla 3 Correlación: Trabajo en equipo*Desempeño laboral.....	43
Tabla 4 Correlación: Comunicación*Desempeño laboral.....	44
Tabla 5 Correlación: Cohesión*Desempeño laboral.....	45
Tabla 6 Correlación: Liderazgo*Desempeño laboral.....	46
Tabla 7 Baremos del trabajo en equipo y sus dimensiones.....	68
Tabla 8 Baremos del desempeño laboral y sus dimensiones.....	68

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la asociación del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

Respecto a la metodología, acorde a la finalidad fue de carácter aplicada, por su alcance, corresponde al correlacional. Los 39 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022 conformaron la población y muestra por su carácter censal. Se usó como técnica la encuesta y al instrumento el cuestionario, su validación fue con el juicio de cuatro especialistas, lo cual es muy aceptable. Además, se determinó la confiabilidad del instrumento con el valor del Alfa de Cronbach de 0.929, representando una magnitud alta. Se utilizó el “coeficiente de correlación Rho de Spearman” para contrastar las hipótesis del estudio.

Como conclusión, se determinó que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman= 0.950, que argumenta una asociación a nivel muy fuerte entre ambas variables de estudio.

Palabras clave: Trabajo en equipo, desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the association of teamwork with the work performance of the workers of the District Municipality of Pira, Huaraz-Ancash, 2022.

Regarding the methodology, according to the purpose it was of an applied nature, due to its scope, it corresponds to the correlational one. The 39 employees of the District Municipality of Pira, Huaraz-Ancash, 2022 made up the population and sample due to its census nature. The survey was used as the technique and the questionnaire was used as the instrument, which was validated by the judgment of four specialists, which is very acceptable. In addition, the reliability of the instrument will be extended with the value of Cronbach's Alpha of 0.929, representing a high magnitude. Spearman's Rho coincidence coefficients were obtained to test the study hypotheses.

As a conclusion to relate, it will be prolonged that teamwork is significantly with the work performance of the workers of the District Municipality of Pira, Huaraz-Ancash, 2022. Likewise, the connection coefficient of Rho Spearman = 0.950, which argues an association to very strong level between both study variables.

Keywords: Teamwork, job performance.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha percibido en todas las entidades tanto públicas como privadas la importancia de trabajar en equipo; esto permite alcanzar metas, generar sinergia y realizar las labores con efectividad, pero algunas entidades no han podido implementar el trabajo en equipo de una u otra forma más óptimo, provocando con esto que los trabajadores no compartan esfuerzos coordinados para el logro de objetivos y metas comunes, desfavoreciendo la interacción y comunicación entre ellos; generando un bajo nivel del desempeño laboral por la insuficiencia de la cohesión y colaboración de todos los empleados de la entidad. Chiavenato (2019) afirma que las organizaciones dependen de los Recursos Humanos para su funcionamiento y éxito, el secreto está en unir a los empleados en equipos para obtener resultados óptimos.

Chiavenato (2017) define al trabajo en equipo como grupo de personas que trabajan en búsqueda de un propósito en común.

Respecto al desempeño laboral Robbins y Judge (2017) precisan que es el comportamiento del personal que demuestra al desarrollar una actividad específica, la cual permita alcanzar propósitos. El desempeño está asociado con la eficacia, eficiencia, toma de decisiones y cumplimiento de metas.

La Municipalidad Distrital de Pira es una institución de gobierno local que tiene la función de administrar los Recursos Públicos (Presupuesto municipal) y desarrollar proyectos en beneficio y progreso de la comunidad local. Se encuentra ubicado en la carretera Huaraz- Yupash- Huarney en el departamento de Ancash, provincia de Huaraz, distrito de Pira. En la municipalidad se aprecia un inadecuado trabajo en equipo y desempeño laboral, debido a una deficiente gestión y la falta de compromiso de la máxima autoridad administrativa y de su equipo técnico. Del mismo modo, gran cantidad de los trabajadores realizan sus tareas individualmente, ya que muestran poco interés para realizarlos en equipo, la propia municipalidad no fomenta la importancia y los beneficios del trabajo en equipo. Además, en la entidad, no se ha realizado capacitaciones ni talleres al personal, ocasionando que estén desmotivados, afectando negativamente en su rendimiento personal y en equipo. Referente a la comunicación, se evidencia que los gerentes no transmiten mensajes oportunamente al personal a su cargo, al revisar el registro de memorándums en promedio se identificaron 20 registros por área, pero en realidad varias operaciones, tareas y acciones no están contempladas en el cuaderno de registros de documentos administrativos, en consecuencia, el trabajador opta por no compartir sus tareas con los órganos de apoyo, porque no recibe apoyo de sus jefes. A la

vez se distingue que no existe comunicación efectiva entre los jefes de área, debilitando así la buena realización de tareas y el cumplimiento de las metas institucionales.

Otro problema, es la falta de consideración respecto a la opinión y la participación de los colaboradores en la coordinación de actividades programadas en la municipalidad como la inauguración de obras públicas, ceremonias, actos oficiales y protocolares. También, se evidencia que, algunas actividades son desarrolladas de modo improvisado por los funcionarios y la mayoría de veces el personal solo acata las decisiones de la Alcaldía y Gerencia Municipal. Asimismo, las sesiones ordinarias del Concejo Municipal se realizan de modo discreto, pese a que la normativa precisa que debe ser un acto público, igualmente cuando se aprueba el Cuadro para Asignación de Personal- CAP y el Presupuesto Analítico de Personal- PAP, dicha documentación para la gestión institucional no es socializada ni compartida con los colaboradores, por lo que desconocen el contenido. De igual manera, en la institución carecen de personal idóneo para la elaboración de oficios, informes mensuales, trimestrales y anuales, los especialistas no comparten sus experiencias, conocimientos y habilidades a los técnicos y auxiliares, hecho que no contribuye en la cohesión. Asimismo, se observa que el personal no posee apropiados equipos y útiles de oficina, no se está garantizando las condiciones de seguridad en el centro de labores, pues sus requerimientos no están siendo cumplidos por la falta de Certificación de Crédito Presupuestario y la deficiente gestión de sus autoridades. En consecuencia, el recurso humano revela la falta de liderazgo en la institución para la resolución de problemas y fomentar la confianza entre los gerentes y jefes de las unidades orgánicas que permita encaminarse a los propósitos organizacionales. Por lo que, para resolver estos problemas es fundamental contar las competencias de un líder para dirigir al talento humano, socializar e interiorizar la misión y visión para el cumplimiento de las metas institucionales.

Con respecto al desempeño laboral, se observa que en la entidad no hay una política de evaluaciones permanentes a los trabajadores, hecho que se manifiesta cuando los objetivos institucionales no se cumplen en su gran mayoría a causa de la falta de decisión política de los funcionarios y se evidencia que las actividades de las acciones estratégicas y operativas se han cumplido solo en un 50%. Además, se observa que en la entidad la velocidad del internet es inestable, lo cual impide que el talento humano atienda oportunamente a los trámites de los usuarios, generando un gran malestar y los constantes reclamos.

Por ende, en la Municipalidad Distrital de Pira, se identifica que los trabajadores no están acatando sus funciones acordes al Manual de Perfiles de Puestos- MPP, algunos presentan dificultades para adaptarse a los cambios en el ambiente laboral.

De seguir así esta situación en la Municipalidad Distrital de Pira de no fomentar el trabajo en equipo con la participación activa de los trabajadores repercutirá negativamente en el desempeño de cada colaborador, por lo que es necesario delimitar acciones estratégicas que conlleven al cumplimiento de metas institucionales.

Por todo lo señalado, se formuló como problemática general:

- ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022?

Y los problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la cohesión y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022?

2. HIPÓTESIS

2.1. Hipótesis General

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

2.2. Hipótesis Específicas

- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.
- La cohesión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.
- El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

2.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.
- Determinar la relación entre la cohesión y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.
- Determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

2.4. Definición de Variables

Trabajo en equipo:

Según Treviño et al. (2017) definen como conjunto de individuos que se interactúan con el propósito de alcanzar objetivos comunes. Se complementan entre si con sus habilidades, comunicación, cooperación y liderazgo que les permita trabajar en conjunto de manera coordinada con las tareas asignadas.

Desempeño laboral:

Según Cruzado y Danny (2020) es la apreciación de comportamientos que demuestran los empleados al desarrollar las actividades para alcanzar los fines de una entidad. Es el grado en que los trabajadores sienten negativa o positivamente en su puesto de trabajo; es una respuesta emocional en que las tareas se cumplen y las expectativas del empleado. Finalmente, el desempeño laboral es visto como el resultado de una secuencia de comportamientos de los trabajadores.

2.5. Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Trabajo en equipo (Variable independiente)	Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de información 2. Coordinación de actividades. 3. Identificación de objetivos y metas.
	Cohesión	<ol style="list-style-type: none"> 4. Interacción. 5. Colaboración. 6. Experiencias.
	Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 7. Conducta del líder. 8. Conflictos. 9. Confianza en el trabajo.
Desempeño Laboral (Variable dependiente)	Eficacia	<ol style="list-style-type: none"> 10. Percepción del nivel de calidad de trabajo. 11. Cumplimiento de tareas. 12. Cumplimiento de metas. 13. Conocimiento en el puesto de trabajo.
	Eficiencia laboral	<ol style="list-style-type: none"> 14. Responsabilidad del trabajador. 15. Iniciativa. 16. Toma de decisiones. 17. Nivel de adaptabilidad del empleado.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la Investigación

A nivel internacional

En la tesis *“Relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en las Instituciones Públicas del Departamento de Chontales”* ejecutado por Sequeira y Zambrana (2020), tuvo como propósito conocer cómo el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en las instituciones públicas de Chontales. El cuestionario fue el instrumento, y la encuesta fue la técnica. Los 15 colaboradores conformaron la muestra por ser una población finita. Concluye que el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en los organismos gubernamentales de Chontales. Por ende, es relevante que se fomenten las competencias en el personal para que realicen sus actividades en equipo, así repercutir en su rendimiento y concretar las metas. Aprender a trabajar para fortalecer y potenciar sus habilidades y conocimientos para el cumplimiento de las funciones asignadas.

En la investigación denominada *“Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público”* de Quezada et al. (2020), tuvo como propósito conocer cómo el trabajo en equipo y comunicación se asocia con el desempeño laboral en los organismos públicos. La metodología de la investigación corresponde al nivel descriptivo de diseño no experimental. Los 78 colaboradores conformaron la muestra del estudio. Se concluye que el 67.9% del personal asevera que la comunicación es deficiente, el 26.9% se han tenido una experiencia negativa con el grupo de personas que han conformado y el 48.7% desconocen sus funciones por lo cual no han cumplido con las metas de la entidad. Por ende, al evidenciarse el trabajo en conjunto y generar una buena comunicación en la entidad repercute de modo favorable en el buen desempeño laboral de los colaboradores.

A nivel nacional

En la tesis denominada *“Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pachangara, Oyón, 2022”* realizada por Tapia (2023), tuvo como propósito establecer cómo el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachangara. El tipo de estudio corresponde al correlacional. Los 32 trabajadores administrativos conformaron la muestra. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento para la recopilación de datos fue el cuestionario. Concluye que el establecimiento de objetivos se asocia de modo directo a nivel moderado con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pachangara, Oyón, 2022 ($RhoPearson=0.656$; $p=0.000$). La comunicación se asocia de modo directo a nivel moderado con el desempeño

laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pachangara, Oyón, 2022 (RhoPearson=0.415; $p=0.018$). El compromiso se asocia de modo directo a nivel moderado con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pachangara, Oyón, 2022 (RhoPearson=0.506; $p=0.003$). Por ende, el trabajo en equipo se asocia de modo directo a nivel moderado con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pachangara, Oyón, 2022 (RhoPearson=0.674; $p=0.000$).

La investigación *“El trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral en los empleados de las empresas bancarias en Lima Metropolitana, año 2021”* ejecutada por Chavez y Ruiz (2022) tuvieron como propósito conocer cómo el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en entidades bancarias de la ciudad de Lima. El estudio corresponde al nivel correlacional con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Los 9704 colaboradores conformaron la población, y 370 la muestra. Concluyeron que, el trabajo en equipo se asocia de modo medio con el desempeño laboral en las entidades bancarias de Lima Metropolitana (RhoSpearman=0.284; $p=0.000$). El liderazgo se asocia de modo medio con el desempeño laboral en las entidades bancarias de Lima Metropolitana (RhoSpearman=0.239; $p=0.000$). Las habilidades comunicativas se asocian de modo medio con el desempeño laboral en las entidades bancarias de Lima Metropolitana (RhoSpearman=0.197; $p=0.000$).

La tesis *“Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de logística del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, distrito de Puente Piedra, 2020”* desarrollada por Melgarejo (2022), tuvo como propósito establecer cómo el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en un centro hospitalario. Los 38 colaboradores administrativos constituyeron la muestra que se les aplicó un cuestionario de 18 preguntas. Como principales resultados, el 2.6% de colaboradores menciona que nunca se practica el trabajo en equipo, el 10.5% menciona casi nunca, el 47.4% a veces, el 36.8% casi siempre y siempre para el 2.6%. Concluye que, la cohesión se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en el centro hospitalario Carlos Lanfranco la Hoz de Puente Piedra durante el año 2020 (RhoPearson=0.490; $p=0.002$). La comunicación se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en el centro hospitalario Carlos Lanfranco la Hoz de Puente Piedra durante el año 2020 (RhoPearson=0.477; $p=0.002$). El liderazgo se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en el centro hospitalario Carlos Lanfranco la Hoz de Puente Piedra durante el año 2020 (RhoPearson=0.533; $p=0.001$). Por ende, el trabajo en equipo se asocia significativamente de modo fuerte con el desempeño laboral en el centro hospitalario Carlos Lanfranco la Hoz de Puente Piedra durante el año 2020 (RhoPearson=0.707; $p=0.000$).

En la tesis titulada *“Trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores de la ferretería JSV SRL Cajamarca, 2019”* realizada por Segura (2022), tuvo como propósito establecer cómo el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en la ferretería JSV SRL ubicada en Cajamarca durante el año 2019. El tipo de investigación fue correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 30 colaboradores. Los resultados muestran que el 48% de colaboradores manifiestan que la colaboración es esencial para fortalecer al equipo y tomar decisiones correctas, el 42% considera que la empresa les da oportunidades para que se formen líderes y sean involucradas en la solución de problemas y el 42% considera que se practica buena comunicación y compañerismo. Concluyó que la colaboración se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en la ferretería JSV SRL ubicada en Cajamarca durante el año 2019 ($Rho_{Spearman}=0.682$; $p=0.000$). El liderazgo se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en la ferretería JSV SRL ubicada en Cajamarca durante el año 2019 ($Rho_{Spearman}=0.593$; $p=0.000$). La comunicación se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en la ferretería JSV SRL ubicada en Cajamarca durante el año 2019 ($Rho_{Spearman}=0.616$; $p=0.000$). Por ende, el trabajo en equipo se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en la ferretería JSV SRL ubicada en Cajamarca durante el año 2019 con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.583, y el valor $p=0.001$.

En la investigación titulada *“Trabajo en equipo y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la agencia Parque Industrial del Banco de Crédito del Perú”* desarrollado por Segovia (2019), tuvo como propósito conocer cómo el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en una entidad bancaria BCP. El tipo de estudio corresponde al correlacional, de diseño no experimental. Los 18 colaboradores de la entidad bancaria BCP conformaron la población y muestra. El cuestionario fue el instrumento, y la encuesta fue la técnica. Concluye que, la motivación se asocia de modo directo a nivel muy alto con el desempeño laboral en la entidad bancaria BCP. La comunicación se asocia de modo directo a nivel muy alto con el desempeño laboral en la entidad bancaria BCP. El compromiso se asocia de modo directo a nivel alto con el desempeño laboral en la entidad bancaria BCP. El liderazgo se asocia de modo directo a nivel alto con el desempeño laboral en la entidad bancaria BCP. Por ende, el trabajo en equipo se asocia de modo directo a nivel alto con el desempeño laboral en la entidad bancaria BCP.

La tesis *“Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao”* desarrollada por Sotelo (2019) tuvo como propósito establecer cómo el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en la Dirección Regional del Callao, 2019. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y no experimental de

tipo correlacional. Las 166 personas que laboran en cinco gerencias pertenecientes a la DREC conformaron la población y se obtuvo como muestra a 34 casos. Respecto a la metodología se usó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluye que el trabajo en equipo se asocia de modo directo con el desempeño laboral en la DREC durante el año 2019.

A nivel local

En la tesis denominada *“Trabajo en equipo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos- Ancash- 2015”* realizada por Márquez (2020), quien tuvo como finalidad conocer cómo el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos. El cuestionario fue el instrumento, y la encuesta, la técnica. La población estuvo constituida por los trabajadores nombrados y contratados de la municipalidad de San Marcos, obteniendo una muestra del estudio 76 casos. Concluye que el contexto del trabajo en equipo se asocia de modo moderado a nivel bajo con el desempeño laboral ($RhoSpearman=0.295$). La composición del equipo en el trabajo se asocia de modo moderado a nivel bajo con el desempeño laboral ($RhoSpearman=0.082$). Por dende, el trabajo en equipo se asocia de modo moderado a nivel positivo con el desempeño laboral, demostrado mediante la prueba estadística de la correlación de $RhoSpearman =0.405$ y el valor de significancia de 0.010.

3.2. Bases Teóricas

A. Trabajo en equipo

A.1. Definición de trabajo en equipo

Chiavenato (2017) asevera que es un conjunto de personas donde sus esfuerzos grupales en cuanto al trabajo son mayores que aquella participación individual, se logra una sinergia positiva con el esfuerzo de todo los miembros.

Alvarado (2017) expresa que es la agrupación de individuos que se les asigna ciertas funciones para cumplir con el propósito en común, buscando sinergias, actuando con responsabilidad, promover la comunicación, confianza, cooperación y el liderazgo.

Asimismo, Ayoví (2019) asevera que es un grupo de personas con distintas competencias, habilidades y conocimientos para el logro de metas comunes, donde cada miembro aporta con sus experiencias y capacidades.

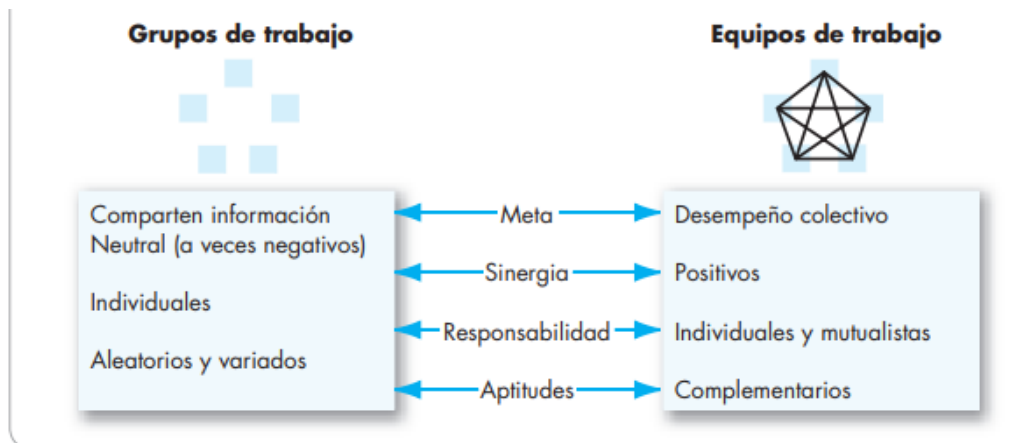
Es la competencia clave para el desarrollo de los colaboradores en una entidad. Es el conjunto de personas con competencias y capacidades para ejecutar tareas, por lo que se requiere de una comunicación efectiva, cooperación y liderazgo para el logro de las metas (Jaca et al., 2016).

A.2. Diferencias entre grupos y equipos de trabajo

De acuerdo con Robbins y Judge (2017) no es lo mismo señalar un grupo que un equipo, se aclara y se muestra las diferencias.

Figura 1

Comparación entre grupos de trabajo y los equipos de trabajo



Fuente: (Robbins y Judge, 2017)

Por lo que, un grupo es aquel que interactúa para lograr objetivos particulares, no se involucran al trabajo colectivo y no existe sinergia positiva que genere mayor desempeño. En caso del equipo genera sinergia con la coordinación de sus integrantes para que las entidades mejoren su desempeño y generen resultados mayores que al del grupo (Robbins y Judge, 2017).

De la misma manera Alvarado (2017) afirma que en el equipo las responsabilidades son individuales y mutuas, mientras que en el grupo la responsabilidad es personal.

Figura 2

Diferencias entre equipos y grupos de trabajo

Equipos de trabajo	Grupos de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo compartido. • Responsabilidad individual y comunitaria. • Se crea un propósito específico. • El trabajo se realiza colectivamente. • Reuniones con debates de libre participación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un líder a cargo. • La responsabilidad siempre es personal. • El objetivo es el mismo que el de la organización. • La labor se ejecuta de manera personal. • Las reuniones se caracterizan por la eficiencia, no existe apoyo ni debates de libre participación. • El rendimiento se determina en base a su influencia con otras áreas. • Las actividades del grupo son decididas por el líder, quien las delega al grupo.

Fuente: (Alvarado, 2017, pp. 120–121).

A.3. Importancia del trabajo en equipo

Ayoví (2019) expone que el trabajo en equipo busca garantizar resultados exitosos y fortalece las estrategias del equipo de una manera eficaz y eficiente, se identifican las fortalezas y debilidades de los trabajadores para asignar roles acorde a sus conocimientos y experiencias con el propósito de alcanzar una meta en común, mejora la interacción del equipo con el uso de expresiones verbales en todos los niveles de la institución. Asimismo, se desarrolla las habilidades de trabajar en conjunto como la coordinación, liderazgo y el compañerismo.

- Los equipos optimizan y agilizan los procesos de elaboración de actividades.
- Las habilidades y talentos se complementan.
- Crece la confianza entre los miembros del equipo.
- Aumenta el aprendizaje puesto que los conocimientos son compartidos.
- Aumenta el sentido de pertenencia.

Maxwell (2008) revela que los individuos se esfuerzan por ser mejores miembros del equipo, tienen una tarea que desarrollar y cumplir de manera responsable. Además, afirma a que “No hay problema que no podamos resolver juntos y muy pocos que podamos resolver por nosotros mismos”. A continuación, se menciona la importancia del trabajo en equipo.

- Proveen diversas perspectivas para satisfacer una necesidad.
- Los equipos proporcionan ideas y la energía.
- Construyen el potencial del líder.
- Se obtiene mayores resultados.
- Comparten créditos por la victoria.
- Aumenta la voluntad de ayudar a los otros.

A.4. Etapas de desarrollo del equipo

De acuerdo con Franklin y Krieger (2011) es relevante que se desarrollen convenientemente las actividades en cada una de las etapas para la formación de los equipos, con el propósito de generar sinergias para el beneficio de todos. La evolución y maduración del equipo es fundamental, los cuales se dividen en cuatro etapas:

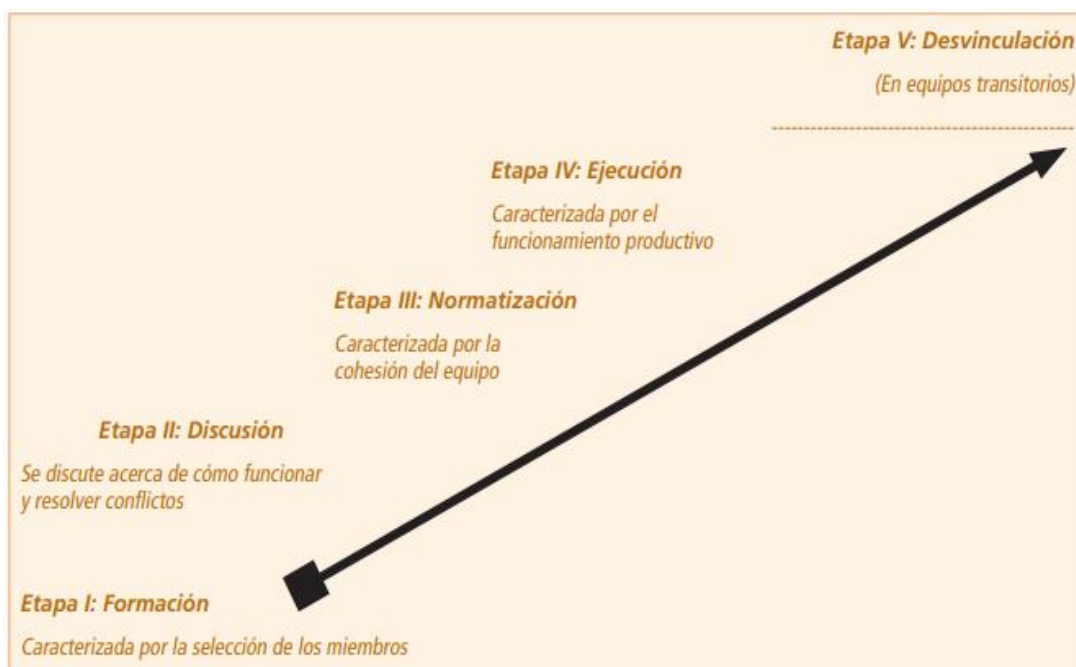
- ✓ **Formación:** Es la etapa donde los individuos empiezan a conocerse, se realizan interrogantes acerca de cómo van a interactuar, cuáles serán sus funciones, entre otros.

- ✓ **Discusión:** En esta fase empieza a surgir discrepancias por la falta de confianza entre los miembros, se resisten a realizar las tareas pues desconocen sus roles, por ende, es importante definir quién conduce y realiza la división de las tareas.
- ✓ **Normatización:** Los miembros del equipo identifican y aceptan sus funciones, generan más confianza y comunicación para resolver problemas. En esta fase se inicia con la elaboración de normas formales que guiarán las acciones del equipo. Los empleados se comprometen con su equipo creando vínculos laborales para mejorar el rendimiento del equipo.
- ✓ **Ejecución:** El equipo establece cambios en función a la productividad, se sienten seguros y motivados para resolver problemas y tomar decisiones buscando optimizar sus funciones y el trabajo colaborativo en base a sus objetivos.

Es preciso indicar que, surge una quinta etapa siempre y cuando el equipo sea transitorio llamado **desvinculación**, es decir, en los equipos realmente constituidos sus integrantes están comprometidos con las metas. Desarrollan habilidades y conocimientos; son responsables y solidarios; existe confianza y recompensa que permita obtener resultados.

Figura 3

Etapas de desarrollo de los equipos



Fuente: (Franklin y Krieger, 2011)

A.5. Elementos básicos del trabajo en equipo

Gutiérrez R. (2006) postula que los elementos del trabajo en equipo son:

- **La interdependencia positiva:** Consiste en asignar al equipo una tarea que les de afecto, los empleados saben que su éxito depende de los demás, es decir, sus esfuerzos no solo benefician a ellos, sino también al resto del equipo.
- **La responsabilidad individual y grupal:** Cada persona es responsable de cumplir con las tareas asignadas y el equipo es responsable de alcanzar sus propias metas al desarrollar habilidades de socialización.
- **La interacción y motivación cara a cara:** Se realiza por la necesidad de los colaboradores de compartir recursos, motivación y la colaboración en el centro de trabajo para que se sientan comprometidos con la entidad.
- **El procesamiento de equipo:** Permite a los miembros del equipo a desarrollar las labores asignadas, describir las acciones que fueron determinantes en el trabajo para fortalecer los valores y comportamientos constructivos para la mejora continua del trabajo.

A.6. Tipos de equipos de trabajo

Hellriegel et al. (2009) explica que para diferentes situaciones existen cinco tipos de equipos de trabajo:

Equipos de solución de problemas: se forman cuando se presenta un problema para discutir la forma de mejorar los procesos de trabajo, la seguridad y eficiencia, provienen de distintas áreas de la organización, comparten ideas y ofrecen sugerencias para tomar acciones correctivas frente a diversos tipos de problema.

Equipos funcionales: compuesto por los miembros de la entidad en función a las tareas para analizar asuntos y resolver problemas, garantizando el cumplimiento de todas las funciones.

Equipos multidisciplinarios: compuesto por colaboradores de diversas áreas y de varios niveles de la institución, que permite desarrollar nuevas ideas, intercambiar información y solucionar problemas con personas que tienen distintos conocimientos y experiencias.

Equipos autodirigidos: son equipos que tienen la responsabilidad y autoridad necesaria para brindar un servicio adecuado, goza de la autonomía para decidir sobre la asignación de sus actividades y no se requiere a un jefe que los guíe, el equipo como un todo decide sus propias actividades. Suelen seleccionar sus propios miembros del equipo y se evalúan entre ellos.

Equipos virtuales: desarrollan sus actividades sin que todos los miembros del equipo estén presentes en el mismo lugar, trabajan en lugares diversos y en los distintos horarios, se comunican gracias a las herramientas tecnológicas, como por ejemplo los correos electrónicos, videoconferencias y correos de voz con el propósito de alcanzar una meta común.

A.7. Habilidades personales y sociales para el trabajo en equipo

Ruiz y Martínez (2015) mencionan que al realizar trabajo en conjunto las personas deben tener características necesarias como:

- **Liderazgo:** Es la capacidad de una persona para influir, motivar y organizar a otros, el objetivo de un líder es conseguir resultados a través de los liderados; las cualidades que precisan una buena práctica de liderar son la búsqueda de sentido, la comprensión, enfocarse en proporcionar el plan estratégico para su aplicación y proyectarse un sentido de pertenencia para alcanzar el éxito.
- **Comunicación:** Es necesario comunicarse entre los miembros del equipo para que la información sea eficaz, la interacción ayuda a relacionarse con otros y se debe tener en cuenta las necesidades, expectativas e intereses de los receptores, potenciando la cohesión en el equipo de trabajo.
- **Coordinación:** Se refiere a la acción de dirigir y efectuar las actividades a que se realicen de manera articulada, con el objetivo de aprovechar las habilidades y experiencias de cada trabajador. Asimismo, se escucha y acepta las opiniones de cada uno para proponer alternativas de solución.
- **Colaboración:** Equipos de trabajo para brindar apoyo a los trabajadores que tengan dificultades para la realización de actividades, se basa en cooperar entre los componentes del equipo para alcanzar objetivos comunes.

A.8. Dimensiones del trabajo en equipo e indicadores

Para la presente investigación se optó por el modelo de trabajo en equipo ejecutada por Ángeles y Benites (2017) que son la comunicación, cohesión y el liderazgo.

Dimensión 1: Comunicación

Es un proceso que permite transferir y recibir información o algún mensaje entre los colaboradores con la finalidad de intercambiar ideas, opiniones o sugerencias que fortalezcan al equipo durante el proceso de trabajo. Se comunican de modo directa y asertiva para la comprensión apropiada del mensaje (Von y Boito, 2021).

A continuación, se describen sus indicadores:

- **Manejo de información:** Referida al conjunto de datos a los que accedemos para tomar puntos de partida esencial y ser partícipe en la toma de decisiones, bordea continuamente las fronteras entre saber y conocer (Nava y Mayorga, 2013).
- **Coordinación de actividades:** Zimmermann et al. (2021) señala que es la organización de las actividades con el propósito de llegar a consensos entre empleados y la organización, está ligada con la cooperación que busca la acción voluntaria de las personas para un trabajo colectivo y jerarquizada.
- **Identificación de objetivos y metas:** Los directivos y el supervisor deben plantearse metas claras que permita lograr y evaluar a los trabajadores, ello proporcionará información sobre objetivos cumplidos y por alcanzar, tomando en cuenta los retos que surgen de la organización (Werther y Davis, 2008).

Dimensión 2 Cohesión

Hellriegel et al. (2009) afirma que es la capacidad de organizarse y permanecer unido en el equipo, permitiendo desarrollar las tareas de modo eficiente que genere confianza entre jefes y el personal a su cargo para un buen funcionamiento del trabajo en equipo. Se fortalece la cohesión cuando se practica cooperatividad y comportamiento colaborativo, otro factor que ayuda a fortalecer es la experiencia y el compromiso con las tareas del equipo para la consecución de objetivos.

A continuación, se describen sus indicadores:

- **Interacción:** Se refiere al talento del trabajador productivo, todos los miembros de la organización se interactúan de manera constante, buscando adaptarse a las condiciones que lleven a la innovación. La interacción entre trabajadores permite a que se comuniquen de forma efectiva, compartir ideas y opiniones de cambio (Chiavenato, 2019).
- **Colaboración:** Al incrementar el esfuerzo y el apoyo que desarrollan los integrantes del equipo, mejora los procesos de trabajo y las responsabilidades son compartidas, trabajar en equipo fortalece el compromiso del colaborador y las metas de la organización (Bohlander et al., 2018).

- **Experiencias:** Es la etapa donde el talento humano experimenta ciertas habilidades y conocimientos en el trabajo, interés por la resolución de problemas, capacidad de organización y promover actividades de mejora. Las experiencias son impartidas con todos los colaboradores para el cumplimiento de sus funciones en el puesto (Bohlander et al., 2018).

Dimensión 3: Liderazgo

Koontz et al. (2012) aseveran que es la habilidad o proceso de influir en las personas, busca organizar y motivar al equipo para que participen con fervor y confianza hacia el cumplimiento de las metas grupales. Las acciones de los líderes es ayudar al equipo que alcance los objetivos de la institución y que sean involucrados en la toma de decisiones. Es la fuente para facilitar el desarrollo de los equipos e inspirar el logro de metas institucionales.

A continuación, se describen sus indicadores:

- **Conducta del líder:** Es el comportamiento de un líder que dirige las actividades de un equipo hacia el éxito de la meta compartida, se preocupa por satisfacer las necesidades y el bienestar de sus seguidores que pretende alcanzar un balance óptimo de estas conductas (Robbins y Judge, 2017).
- **Conflictos:** Se refiere a la capacidad idónea de los colaboradores de las diversas gerencias de la entidad, promover estrategias para la resolución de problemas al momento que surja discrepancias de dos o más colaboradores por intereses particulares (Chiavenato, 2019).
- **Confianza en el trabajo:** Es la forma de familiaridad de los trabajadores que generan un ambiente de seguridad, empatía y confianza. Se gana demostrando las habilidades competentes, y respetar las ideas y sugerencias del uno al otro (Robbins y Judge, 2017).

B. Desempeño laboral

B.1. Concepto del desempeño laboral

El desempeño laboral es un proceso dinámico y sistemático para considerar el valor, excelencia y virtudes de una persona de cómo se desempeña en un puesto. El rendimiento laboral se adecúa de acuerdo a la situación de cada personal, ya que las instituciones realizan evaluaciones de manera continua a sus trabajadores, ya sea formal o informalmente con cierta continuidad

para definir su capacidad. Es un medio que permite desarrollar una política de Recursos Humanos acorde con las necesidades de la organización (Chiavenato, 2019).

Robbins y Judge (2017) consideran que el desempeño laboral implica obtener buenos resultados. El trabajador que cumple con sus funciones y realiza muy bien las tareas en su puesto laboral, el cual sirve para lograr metas organizacionales, también mencionan que el trabajador más atractivo y alegre que no cumple con sus responsabilidades no es un buen empleado.

Es un procedimiento estructurado para medir y evaluar el rendimiento del empleado en la organización, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar y detectar errores en el diseño del puesto para que el colaborador sepa los puntos que debe reforzar para mejorar su desempeño integral de las empresas (Pérez, 2018).

Son acciones que muestra un trabajador cumpliendo las tareas asignadas para alcanzar metas de la entidad. El desempeño eficiente es el resultado final de las capacidades, habilidades y conocimientos del personal que interactúan en el puesto de trabajo (Bautista et al., 2020).

B.2. Importancia de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es importante porque identifica recursos que son aprovechables para el cumplimiento de metas, así mismo le permite al supervisor y al gerente conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la institución, es necesario realizar evaluaciones del desempeño que permite medir los resultados y que el empleado conozca la visión de la empresa generando confianza en su área de trabajo (Werther y Davis, 2008).

La importancia del desempeño radica en que ayuda a determinar quién puede ascender de puesto dentro de su trabajo con mejores condiciones y mejor salario, al gerente le permite asignar personal idóneo y ayuda administrar con eficacia el proceso de evaluación para que el trabajador interactúe con sus compañeros de trabajo y comparta labores administrativas de manera correcta (Koontz et al., 2012).

B.3. Factores que inciden en el desempeño laboral

Bohlander et al. (2018) afirman que la capacidad de rendimiento de un colaborador es una función de varios componentes, se puede concretar a los siguientes elementos: capacidad, motivación y ambiente. El trabajador posee una directriz propia de fortalezas y debilidades que se relacionan directamente a su desempeño, los cuales se presentan a continuación.

Figura 4

La capacidad, motivación y el ambiente o entorno



Fuente: (Bohlander et al., 2018).

B.4. Objetivos de la evaluación del desempeño

Robbins y Judge (2017) afirman que el objetivo principal es apoyar a la alta dirección a que tome decisiones adecuadas del área del Talento Humano sobre ascensos de personal, transferencias y despidos, también detecta necesidades de capacitación para ejecutarlo ofreciendo incentivos, como aumento de salario por méritos.

Chiavenato (2019) expresa que el objetivo de la evaluación del desempeño es mejorar los resultados del potencial humano de la organización, procura alcanzar varios objetivos:

- Adecuación del personal a su puesto.
- Capacitación.
- Promoción.
- Incentivo salarial por buen desempeño.
- Mejora de las relaciones humanas entre jefes y subordinados.
- Autoperfeccionamiento del empleado.
- Información básica para la investigación del talento humano.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo para una mayor productividad.
- Otras decisiones de personal, como las transferencias y contrataciones (p.214).

B.5. Métodos de evaluación del desempeño

Chiavenato (2019) afirma que el gerente o el jefe de línea asume la responsabilidad de evaluar a sus subordinados, con la asesoría de Recursos Humanos para que mejoren sus habilidades de evaluación. Es una herramienta que busca administrar el desempeño de forma mecanizada para recopilar información y registro de datos, procesar y tomar decisiones para mejorar el desempeño en las organizaciones.

- **Método de escalas gráficas:**

Es el método de evaluación del desempeño más frecuente y popular por su simplicidad. Este método mide el desempeño de los empleados con componentes ya definidos, tales como la cantidad y calidad del trabajo, conocimientos, cooperación y la creatividad con una escala gradual. Para ello maneja un cuestionario de doble entrada, en donde las filas (horizontales) representan los factores de evaluación del desempeño, y las columnas verticales los grados de variación de esos factores. El supervisor califica al personal marcando en los valores de cada factor que describe mejor su trabajo, se suman los valores de los evaluados y se analizan los resultados.

Figura 5

Evaluación del desempeño con el método de escalas gráficas.

	Óptimo	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producto Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente	<input type="checkbox"/> Siempre va más allá de lo exigido. Muy rápido	<input type="checkbox"/> Con frecuencia va más allá de lo exigido	<input type="checkbox"/> Satisface lo exigido	<input type="checkbox"/> A veces está por debajo de lo exigido	<input type="checkbox"/> Siempre está por debajo de lo exigido. Muy lento
Calidad Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado	<input type="checkbox"/> Siempre superior. Excepcionalmente exacto en su trabajo	<input type="checkbox"/> A veces superior. Muy exacto en su trabajo	<input type="checkbox"/> Siempre satisfactorio. Su exactitud es regular	<input type="checkbox"/> Parcialmente satisfactorio. En ocasiones presenta errores	<input type="checkbox"/> Nunca satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores
Conocimiento del trabajo Grado de conocimiento del trabajo	<input type="checkbox"/> Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos	<input type="checkbox"/> Sabe lo necesario	<input type="checkbox"/> Sabe suficiente del trabajo	<input type="checkbox"/> Sabe parte del trabajo. Necesita capacitación	<input type="checkbox"/> Sabe poco del trabajo
Cooperación Actitud ante la empresa, el jefe y sus colegas	<input type="checkbox"/> Tiene un excelente espíritu de colaboración. Gran empeño	<input type="checkbox"/> Funciona bien en el trabajo en equipo. Procura colaborar	<input type="checkbox"/> Normalmente colabora en el trabajo en equipo	<input type="checkbox"/> No demuestra buena disposición. Sólo colabora cuando es muy necesario	<input type="checkbox"/> Es reticente a colaborar

Fuente: (Chiavenato, 2019)

- **Método de elección forzada:** Consiste en evaluar el desempeño personal por medio de las dimensiones, que describen el tipo de desempeño individual, este método evita que los supervisores distinguan a todo el personal a quienes muestran un bajo desempeño. El representante de realizar la evaluación al subalterno, escoge solo una o dos afirmaciones de las que explican mejor el desempeño del colaborador evaluado, por eso se denomina “elección forzada”.
- **Método de investigación de campo:** Se refiere a un experto que va a desarrollar entrevistas del desempeño, acompañado por el supervisor, los cuales evaluarán el desempeño de su personal, preguntando sobre los orígenes, motivos y consecuencias de su rendimiento, que llevan a un hecho a una situación. Es un método de evaluación más completo que se usan en las empresas, oferta una variedad de alternativas o criterios que permita evaluar el rendimiento del trabajador, establecer con el experto los métodos para su desarrollo y determinar el desempeño del personal de una forma más específica que otras maneras de evaluación.
- **Método de incidentes críticos:** Se enfoca en la conducta de los trabajadores sobre sus atributos externos, ya que brinda ejemplos al evaluador para exponer las apreciaciones del empleado, que son una herramienta para guiar los fines, alcanzando el éxito o fracaso. El responsable de realizar las evaluaciones registra los acontecimientos positivos y negativos sobre el comportamiento de un subordinado.
- **Método de comparación por pares:** Es un instrumento de evaluación del rendimiento que se empareja a los empleados de dos en dos en múltiples opciones, con la finalidad de mostrar y establecer al mejor trabajador emparejado en relación con el desempeño, se utiliza algunos factores de evaluación en cada encuesta teniendo como instrumento el cuestionario para al final establecer el puntaje de la productividad en base a los indicadores de la evaluación.
- **Método de frases descriptivas:** “En este método el evaluador indica las frases que caracterizan el desempeño del empleado (con “+” o “S”) y las que muestran el desempeño contrario (con “-“ o “N”)”. Solo difiere del método de elección forzada (p.224).

B.6. Dimensiones del desempeño laboral

Ramírez y Ampudia (2018) afirman que la evaluación del desempeño se realiza acorde los lineamientos de Recursos Humanos que son elementos claves en cualquier proceso de cambio, busca determinar el grado de la eficacia y eficiencia que los trabajadores efectúan en sus puestos de trabajo. A continuación, se clasifica las dimensiones del desempeño laboral en:

Dimensión 1: Eficacia

Es hacer “las cosas de manera correcta”, es decir realizar aquellas tareas y actividades que ayudarán a la organización a alcanzar los objetivos (Robbins y Judge, 2017).

Es el nivel de consecución de metas y objetivos, se dice que eres “eficaz” te tratas una meta y la cumples, es decir cuando consigues un resultado (Ramírez y Ampudia, 2018).

Chiavenato (2019) afirma que es una medida normativa del logro de resultados, la eficacia satisface la necesidad de las personas cumpliendo los objetivos planeados.

A continuación, se describen los indicadores:

- **Percepción del nivel de calidad de trabajo:** Patlán (2018) considera como un proceso que se percibe y dirige a lograr el bienestar de los empleados y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, rendimiento y motivación (seguridad, salud, remuneración y el liderazgo) del trabajador para su mejor desempeño.
- **Cumplimiento de las tareas:** Es la ejecución de las tareas establecidas que el responsable cumple su compromiso, determina el orden de cumplimiento de los objetivos alcanzados, plantean propuestas de mejora y evalúan de forma responsable para concretar las tareas (Velarde et al., 2016).
- **Cumplimiento de metas:** Es la unidad de medida que explica los objetivos y metas alcanzados en el área de trabajo, por parte de cada empleado, en un tiempo determinado, las metas que podamos alcanzar y difíciles de conseguir dan mejores resultados (Dessler y Varela, 2017).
- **Conocimiento en el puesto de trabajo:** Es el dominio y cumplimiento de compromisos en el puesto de trabajo, que permita desenvolver al trabajador en los procedimientos de trámite y gestión (Ramírez y Ampudia, 2018).

Dimensión 2: Eficiencia laboral

Es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo, se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo que permite maximizar los resultados (Ramírez y Ampudia, 2018).

Es un vínculo entre costo-beneficio que se preocupa de realizar las cosas a la mejor forma utilizando recursos (máquinas, individuos, materias primas) se apliquen de forma razonable (Chiavenato, 2017).

Eficiencia se identifica con productividad de los recursos ya que equivale a la relación entre cantidad producida con la mínima inversión (Pérez, 2018).

Según Koontz et al. (2012) la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. Por ejemplo, un obrero es más eficiente que si en las 8 horas de trabajo pudo producir 25 productos en lugar de las 24 de su compañero.

A continuación, se describen los indicadores.

- **Responsabilidad del trabajador:** Es una competencia del personal para poder planificar sus actividades laborales con anticipación y utilizando de modo óptimo los recursos asignados por la entidad para el cumplimiento de sus funciones (Dessler y Varela, 2017).
- **Iniciativa:** El colaborador crea nuevas ideas, promueve iniciativas laborales con el propósito de apoyar activamente a sus compañeros, ser proactivo es proponer la innovación en beneficio de la entidad (Ruiz y Martínez, 2015).
- **Toma de decisiones:** Robbins y Judge (2017) señalan que las emociones y los estados de ánimo efectivos ayudan a los gerentes a tomar decisiones asertivas, optimizar la capacidad de análisis e identificar posibles alternativas que permita resolver problemas de modo que los colaboradores encuentren mejores soluciones.
- **Nivel de adaptabilidad del empleado:** Robbins y Judge (2017) indican que es la capacidad del trabajador para demostrar sus competencias para afrontar los cambios que exige la institución en bien de los objetivos.

3.3. Definición de términos

- **Cohesión:** Es la unión entre todos los que conforman el equipo de trabajo, y se sienten identificados con los objetivos, motivados y se refleja confianza entre jefe y subordinado (Ángeles y Benites, 2017).
- **Comunicación:** Es el medio para transmitir y compartir información, debe ser directa donde el otro es perceptible físicamente para un entendimiento apropiado de la información y esta se transmite de manera eficiente a los empleados para mejorar el desempeño del equipo (Bohlander et al., 2018).
- **Desempeño laboral:** Es un proceso dinámico y sistemático para considerar el valor, excelencia y virtudes de una persona de cómo se desenvuelve en su centro de labores (Chiavenato, 2019).
- **Eficacia:** Es hacer “las cosas de manera correcta”, es decir realizar aquellas actividades que ayudarán a la organización a alcanzar los objetivos (Robbins y Judge, 2017).
- **Eficiencia laboral:** Es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo, se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo que permite maximizar los resultados (Ramírez y Ampudia, 2018).
- **Liderazgo:** Es la habilidad o proceso de influir a las personas, organizar y motivar al equipo para que participen con entusiasmo hacia el cumplimiento de metas y objetivos (Koontz et al., 2012).
- **Trabajo en equipo:** Chiavenato (2017) asevera que es un conjunto de personas donde sus esfuerzos grupales en cuanto al trabajo son mayores que aquella participación individual, se logra una sinergia positiva con el esfuerzo de todo los miembros.

4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Tipo de Estudio

Acorde a la finalidad fue de carácter aplicada, debido a que el estudio depende de las teorías existentes vinculadas a las variables para la resolución de las problemáticas diagnosticadas. Por su alcance, corresponde al correlacional, puesto que se asociaron las variables contempladas en la investigación (Arias y Covinos, 2021).

4.2. Diseño de Investigación

En el estudio se optó por el no experimental, puesto que no se realizó la manipulación o alteración del estado natural de las variables, y de corte transversal, puesto que la información se recabó en una sola ocasión (Hernández y Mendoza, 2018).

4.3. Población

La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, constituida por 39 trabajadores entre nombrados, contratados, funcionarios públicos, Locación de servicios y trabajadores temporales en planilla por realizar actividades de mantenimiento y sus contratos se renuevan trimestralmente.

Tabla 1

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira

NORMA	CONDICIÓN LABORAL	CANTIDAD
D. Leg. 276	Nombrados	2
D. Leg. 276	Contratados	4
D. Leg. 28175	Funcionarios Públicos	6
Código Civil aprobado por el D. Leg. 295	Locación de Servicios	15
Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades	Trabajador temporal	12
TOTAL		39

N= 39 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, 2022.

4.4. Unidad de análisis y Muestra

Unidad de análisis:

Es cada uno de los trabajadores que laboran en distintas áreas de la Municipalidad Distrital de Pira.

Muestra: La muestra que se desarrolló en la investigación fue censal, es decir, se tomó en cuenta a toda la población.

4.5. Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos

En el estudio se empleó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, compuesto por un conjunto de preguntas acorde a los indicadores propuestos para cada dimensión de las variables, con escala tipo Likert (Hernández y Mendoza, 2018).

El proceso para la aplicación de la encuesta para la variable trabajo en equipo estuvo dirigido y fue aplicado a todos los trabajadores de la entidad; y para la variable desempeño laboral se aplicó a los jefes de área que dependen de la Gerencia Municipal quienes evaluaron al personal que tenga a su cargo, y los jefes de área fueron evaluados por el gerente municipal.

La validación del instrumento fue mediante el juicio de cuatro (04) expertos, el cual garantizó la aplicación del cuestionario. Asimismo, la fiabilidad del instrumento se determinó mediante el método de Alfa de Cronbach.

4.6. Análisis Estadístico e Interpretación de datos

Una vez culminada con la fase de recopilación de la información, el análisis estadístico fue mediante la estadística descriptiva para las variables tomadas individualmente y se presentan en tablas de distribución de frecuencias. Posteriormente se procedió con el registro de la base de datos para la codificación de variables y su respectiva tabulación. Para el procesamiento de datos se optó por el uso del programa estadístico SPSS v.24 (“Statistical Package for the Social Sciences”), con los datos válidos obtenidos de la encuesta y sin omisiones.

Para la contrastación de la hipótesis, se utilizó la prueba estadística de la Correlación de Rho Spearman para determinar la asociación de las variables del estudio.

La interpretación de datos, se realizó a través de los resultados del análisis bivariado por medio de las tablas descriptivas y cruzadas, así como de gráficos, tomando en cuenta el problema, objetivos e hipótesis de la investigación. Se hizo la discusión en base a los resultados obtenidos comparando con los antecedentes y el marco teórico; finalmente las conclusiones y recomendaciones.

4.7. Ética de la investigación

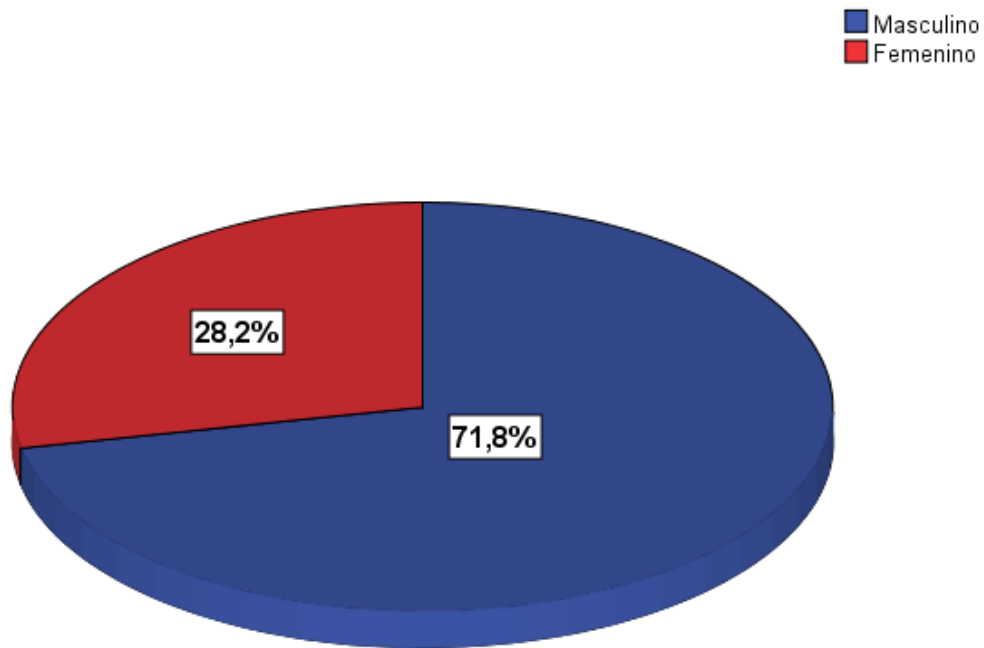
Para realizar la presente investigación fue autorizado por el alcalde y su plana de regidores en la segunda Sesión Ordinaria del Consejo Distrital de Pira, lo cual fue comunicado por intermedio del área de Recursos Humanos mediante la Carta N° 001-2023-PDP/SGP/JNYG. Se mantuvo la confidencialidad y discrecionalidad de la información proporcionada por la municipalidad, garantizando el desarrollo de la investigación con fines académicos.

5. RESULTADOS

5.1. Datos Generales

Figura 6

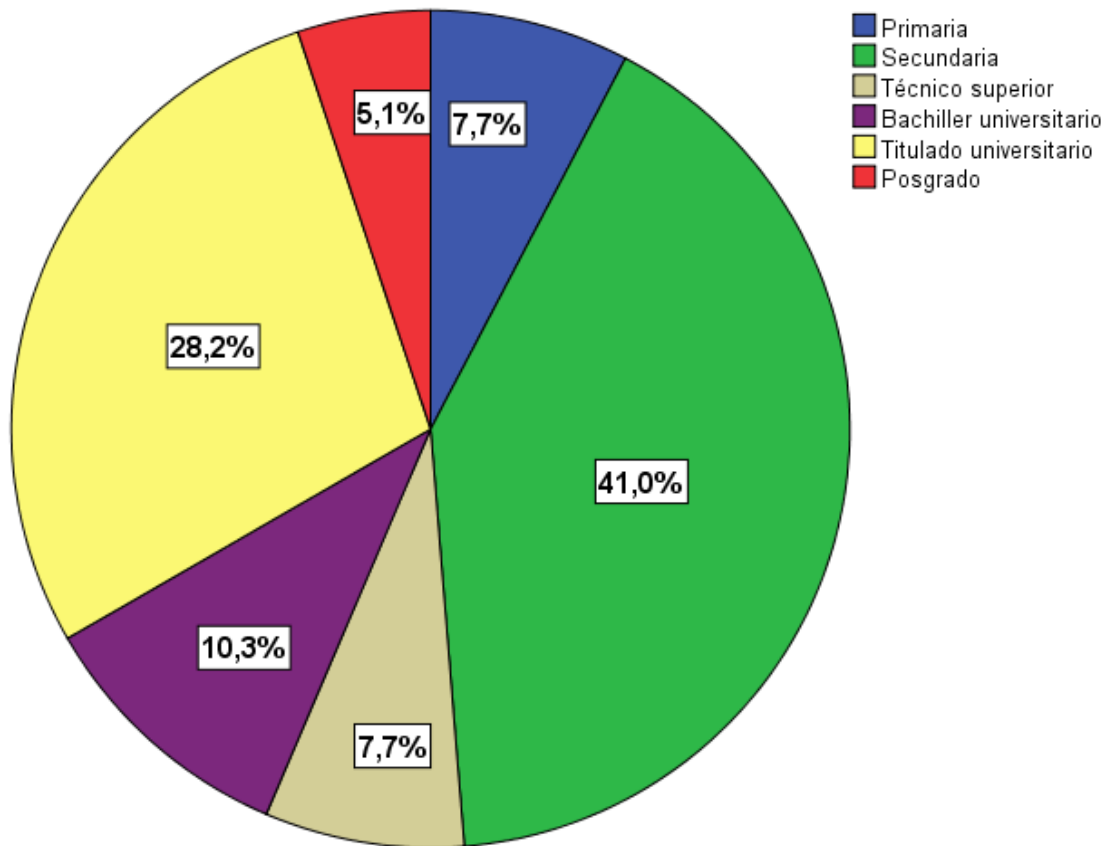
Género



La figura 6 revela que el 71.8% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira son del género masculino, mientras que el 28.2% del género femenino.

Figura 7

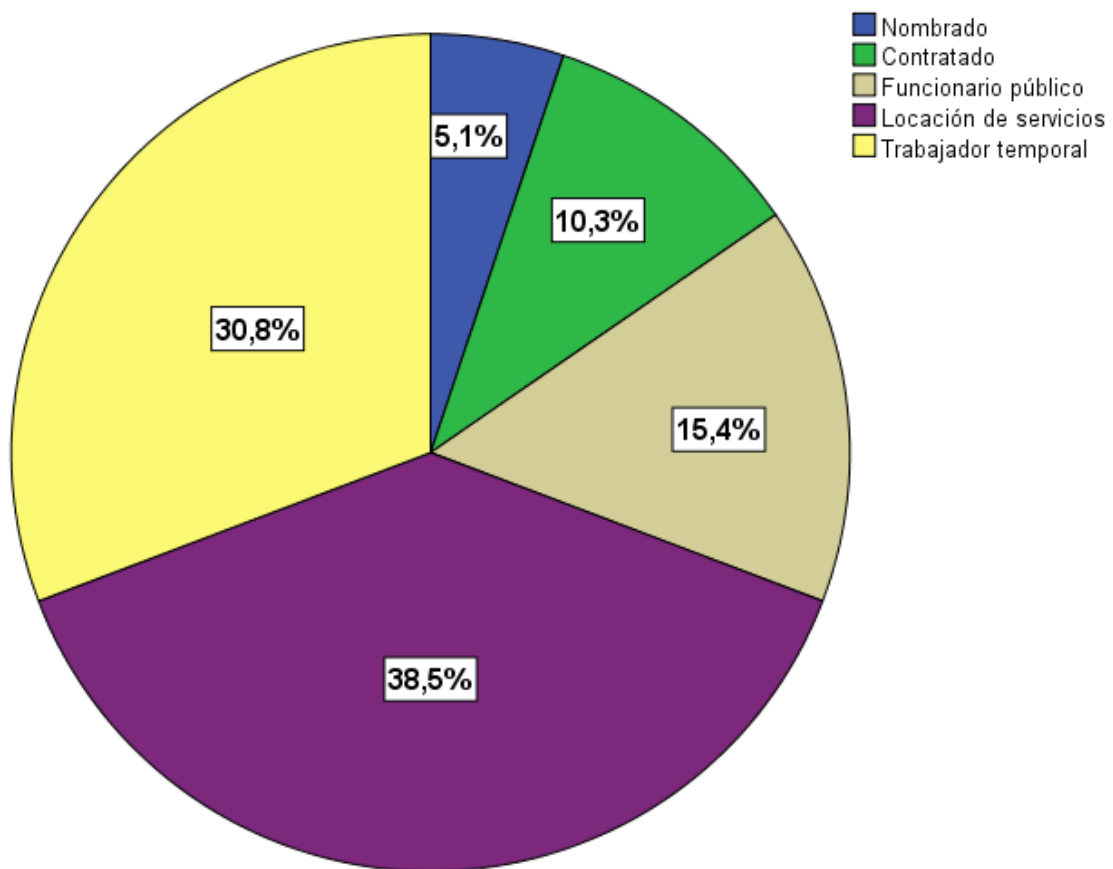
Grado de instrucción



La figura 7 revela que el 41% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira tienen el grado de instrucción de secundaria, el 28.2% de titulado universitario, el 10.3% de bachiller universitario, el 7.7% de técnico superior, así como el 7.7% de primaria y el 5.1% de posgrado.

Figura 8

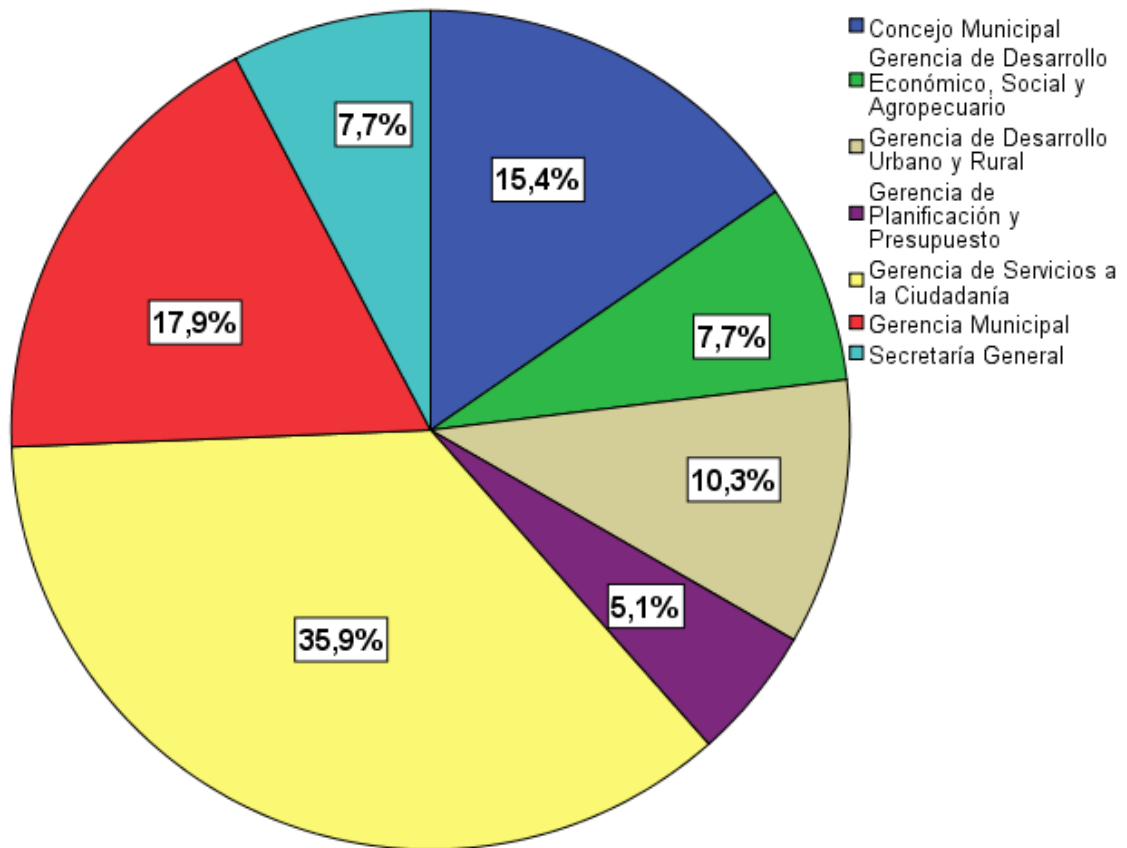
Condición laboral



La figura 8 muestra que el 38.5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira tienen la condición laboral de locador de servicios, el 30.8% de trabajador temporal, el 15.4% de funcionario público, el 10.3% de contratado y el 5.1% es nombrado.

Figura 9

Área laboral

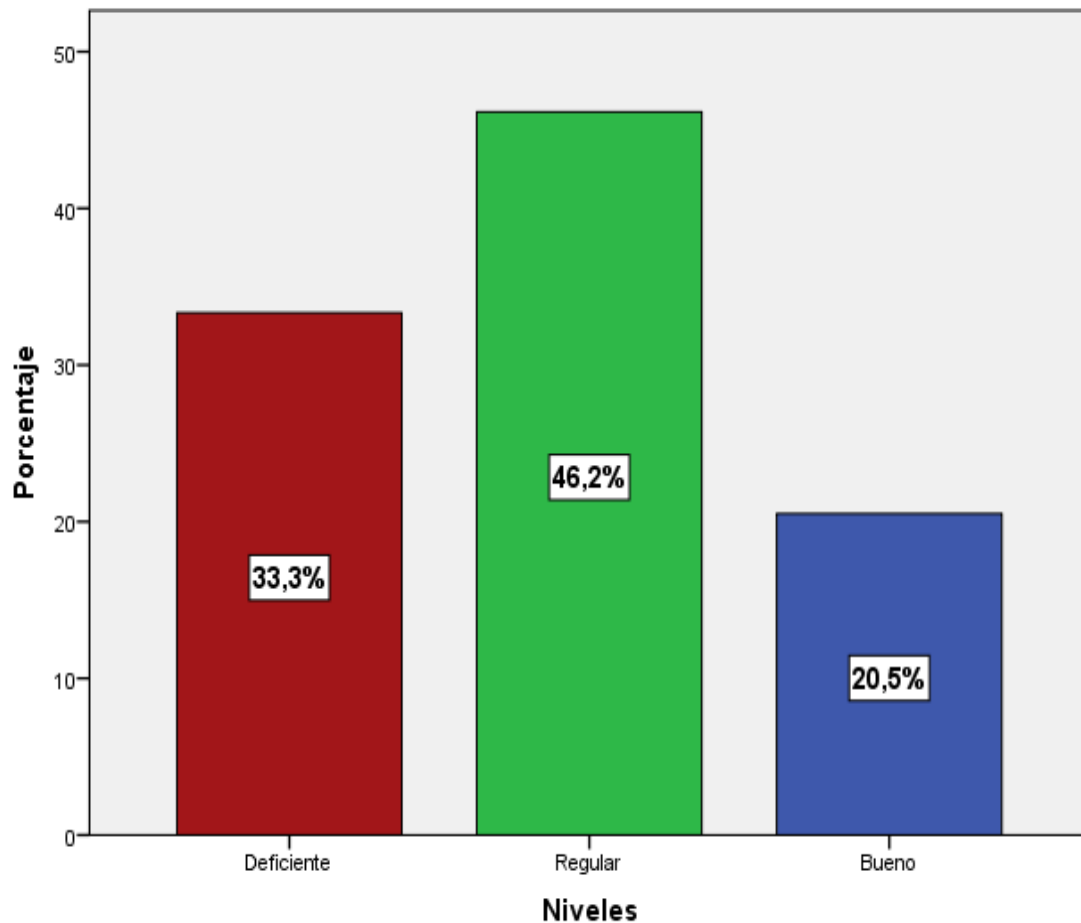


La figura 9 muestra que el 35.9% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira laboran en el área de la gerencia de servicios a la ciudadanía, el 17.9% en la gerencia municipal, el 15.4% en el concejo municipal, el 10.3% en la gerencia de desarrollo urbano y rural, el 7.7% en la gerencia de desarrollo económico, social y agropecuario, así como el 7.7% en la secretaría general y el 5.1% en la gerencia de planificación y presupuesto.

5.2. Datos del estudio del trabajo en equipo

Figura 10

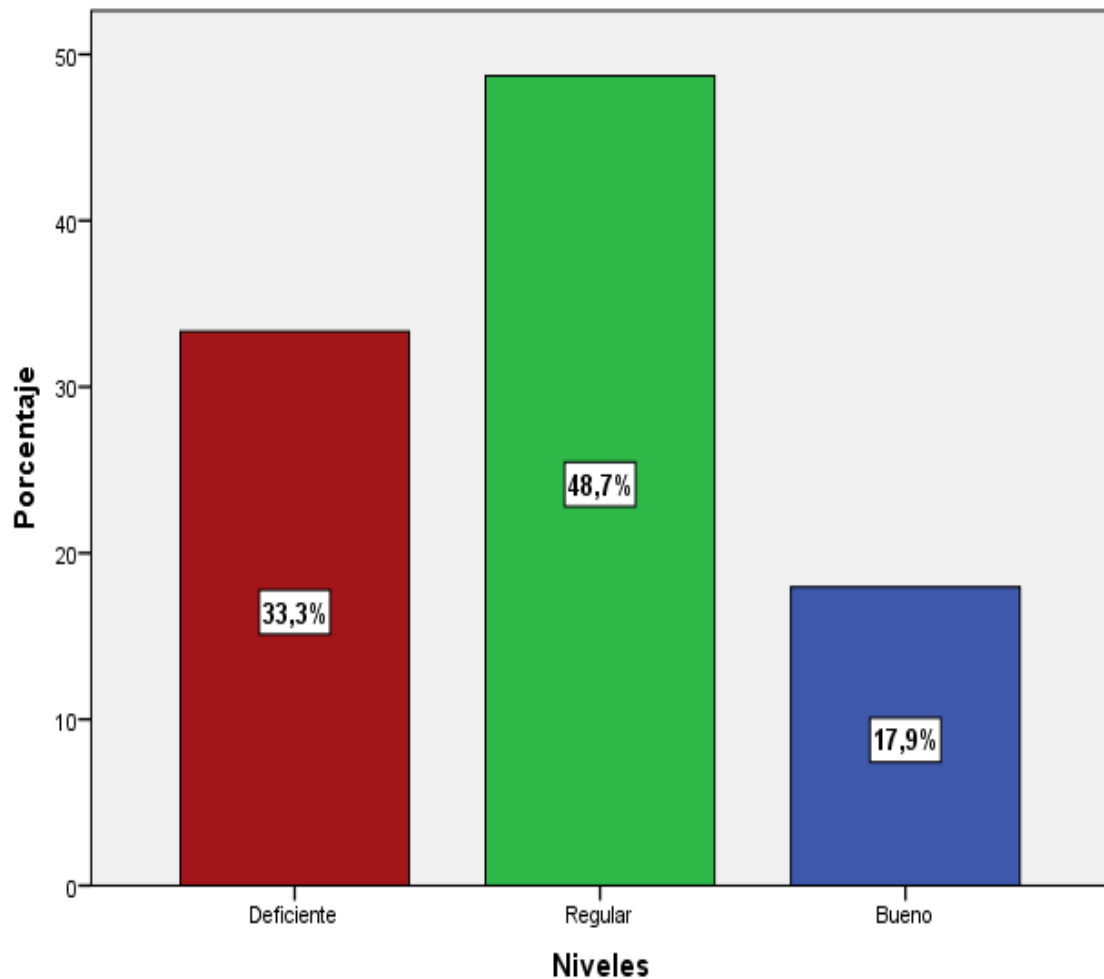
Variable 1 Trabajo en equipo



Los resultados revelan que el 46.2% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira consideran que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular, el 33.3% deficiente y solo el 20.5% bueno.

Figura 11

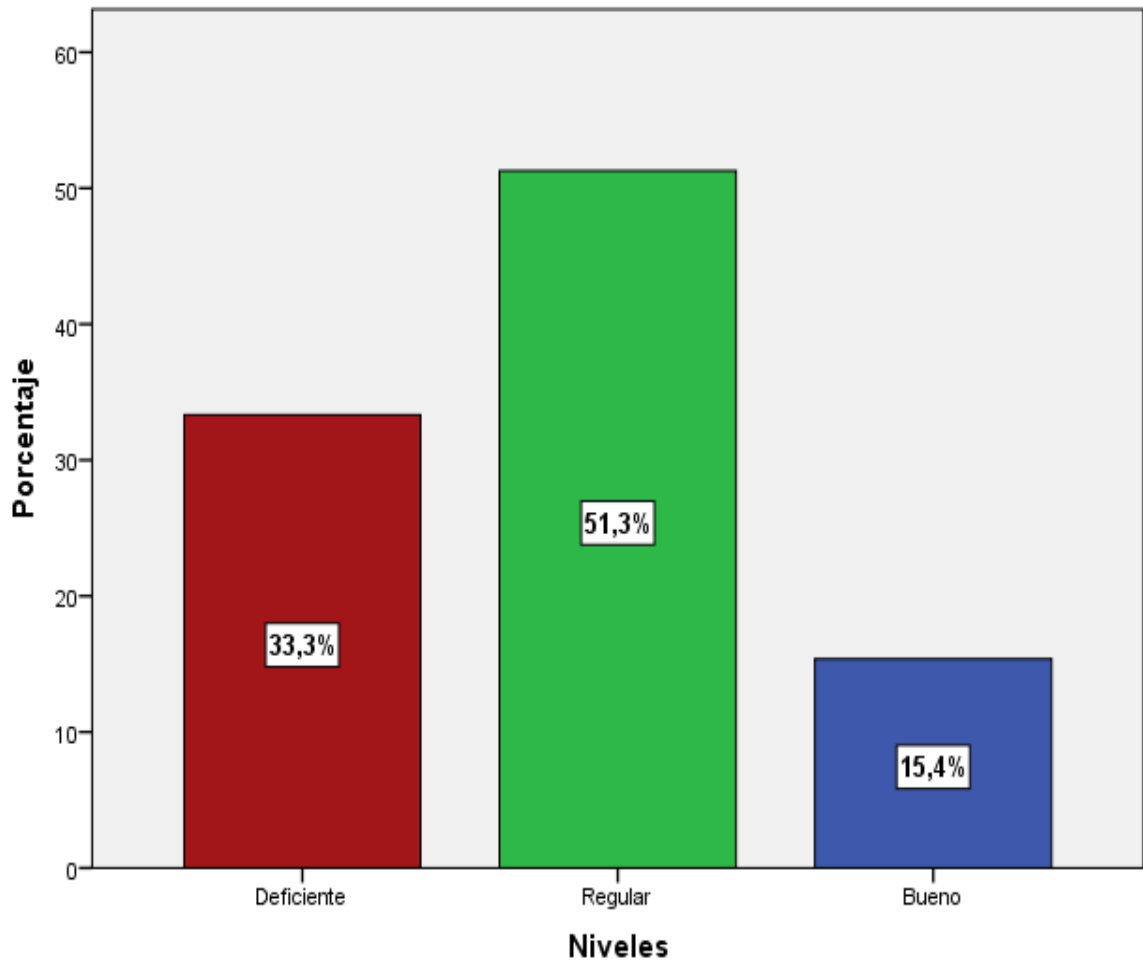
Dimensión 1 Comunicación



Los resultados revelan que el 48.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira consideran que la dimensión 1 comunicación del trabajo en equipo está en un nivel regular, el 33.3% deficiente y solo el 17.9% bueno.

Figura 12

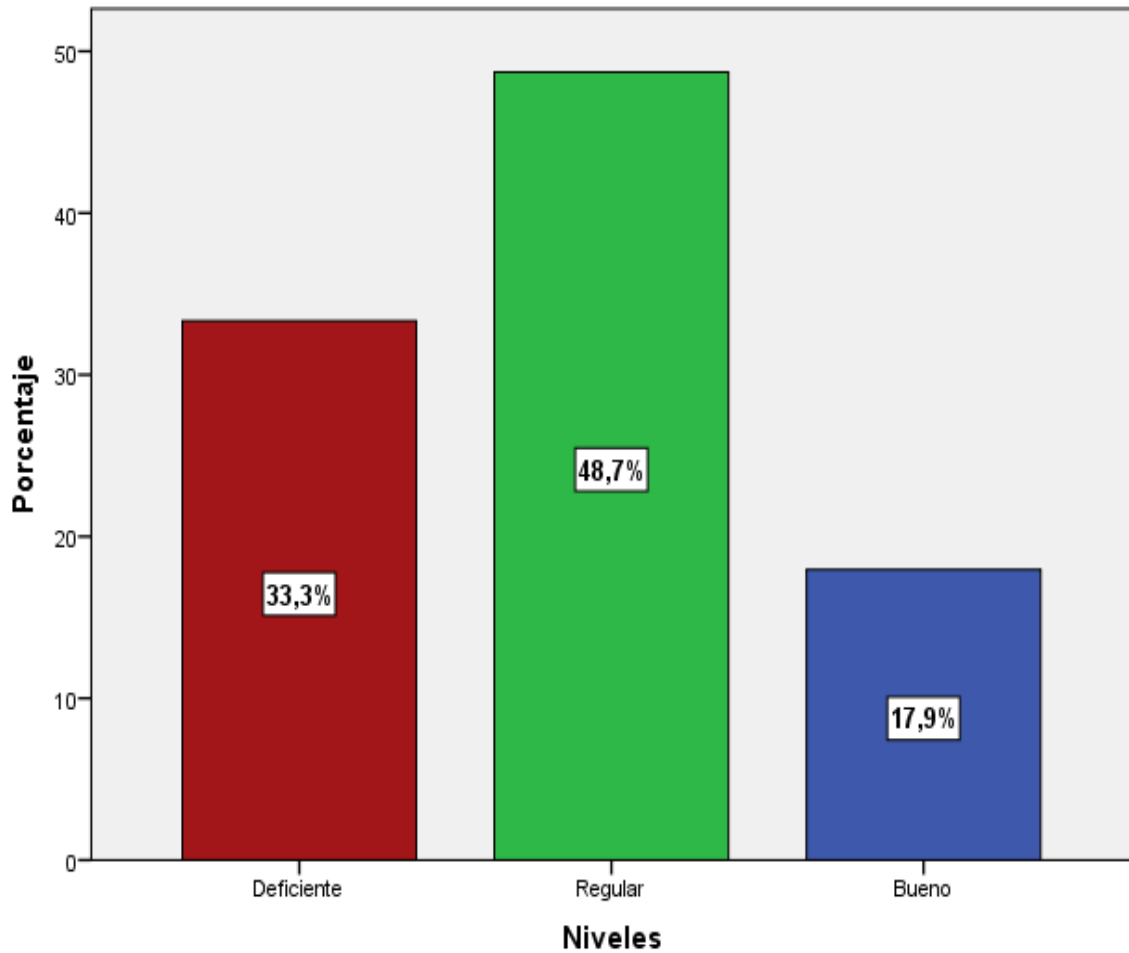
Dimensión 2 Cohesión



Los resultados revelan que el 51.3% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira consideran que la dimensión 2 cohesión del trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular, el 33.3% deficiente y solo el 15.4% bueno.

Figura 13

Dimensión 3 Liderazgo

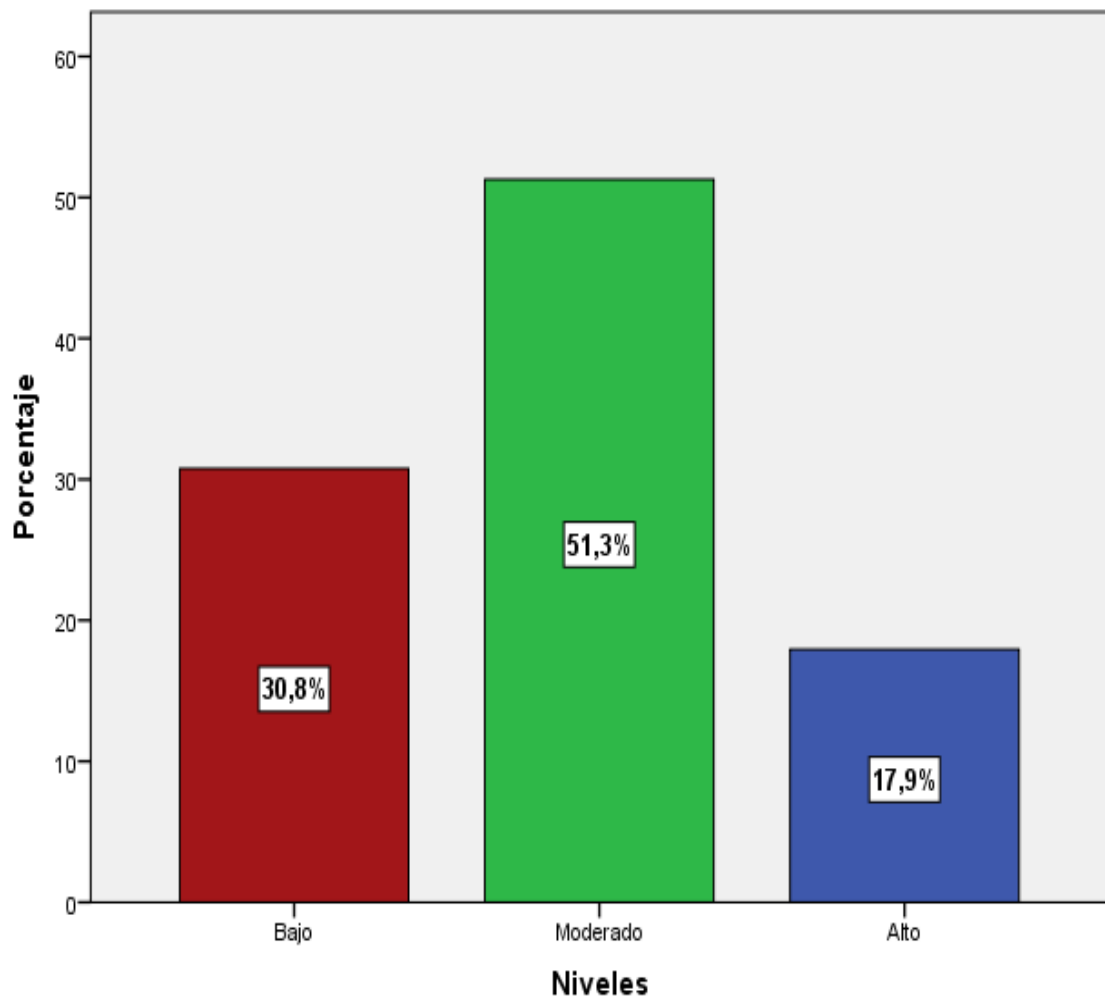


Los resultados revelan que el 48.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira consideran que la dimensión 3 liderazgo del trabajo en equipo está en un nivel regular, el 33.3% deficiente y solo el 17.9% bueno.

5.3. Datos del estudio del desempeño laboral

Figura 14

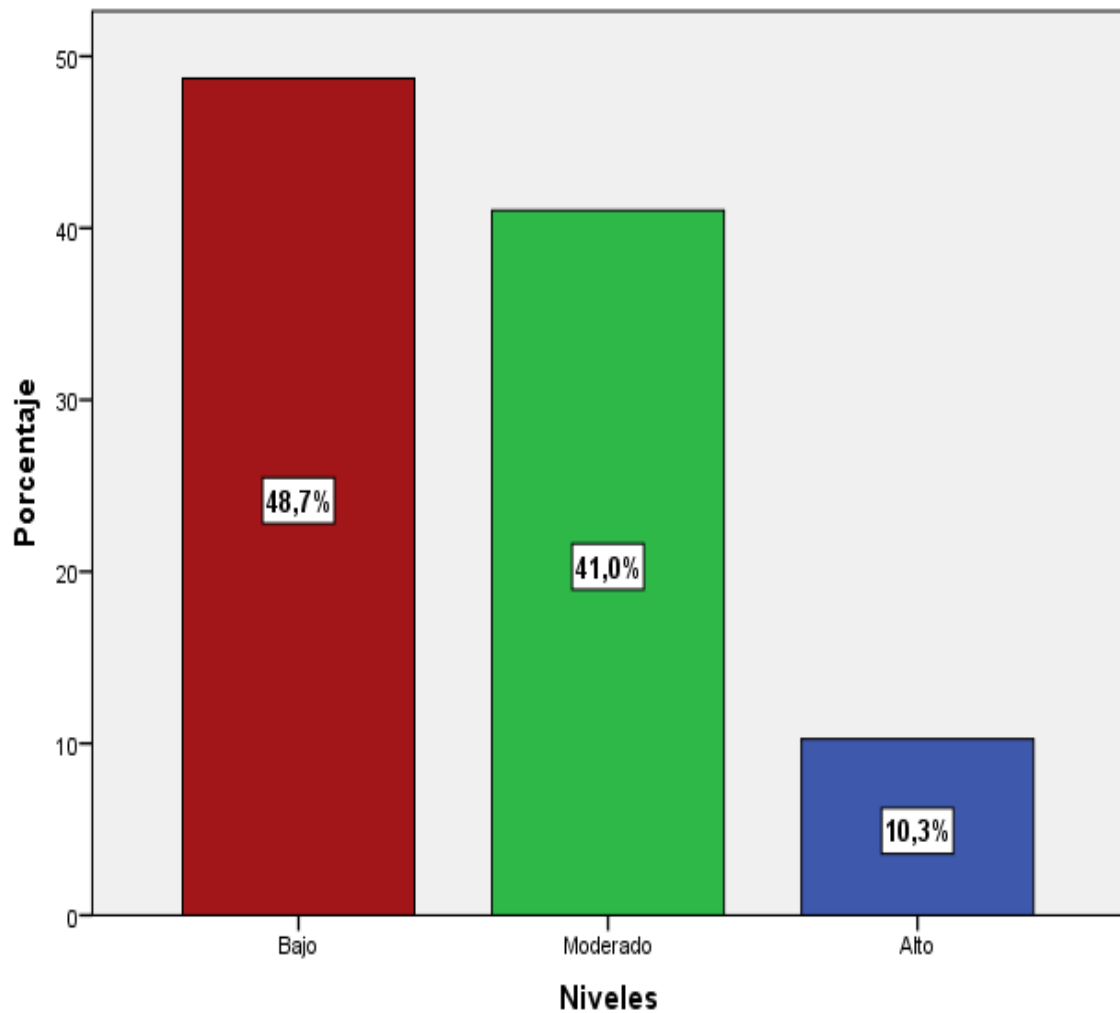
Variable 2 Desempeño laboral



Los resultados revelan que el 51.3% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira demuestran un desempeño laboral a nivel moderado, el 30.8% de nivel bajo y solo el 17.9% a nivel alto.

Figura 15

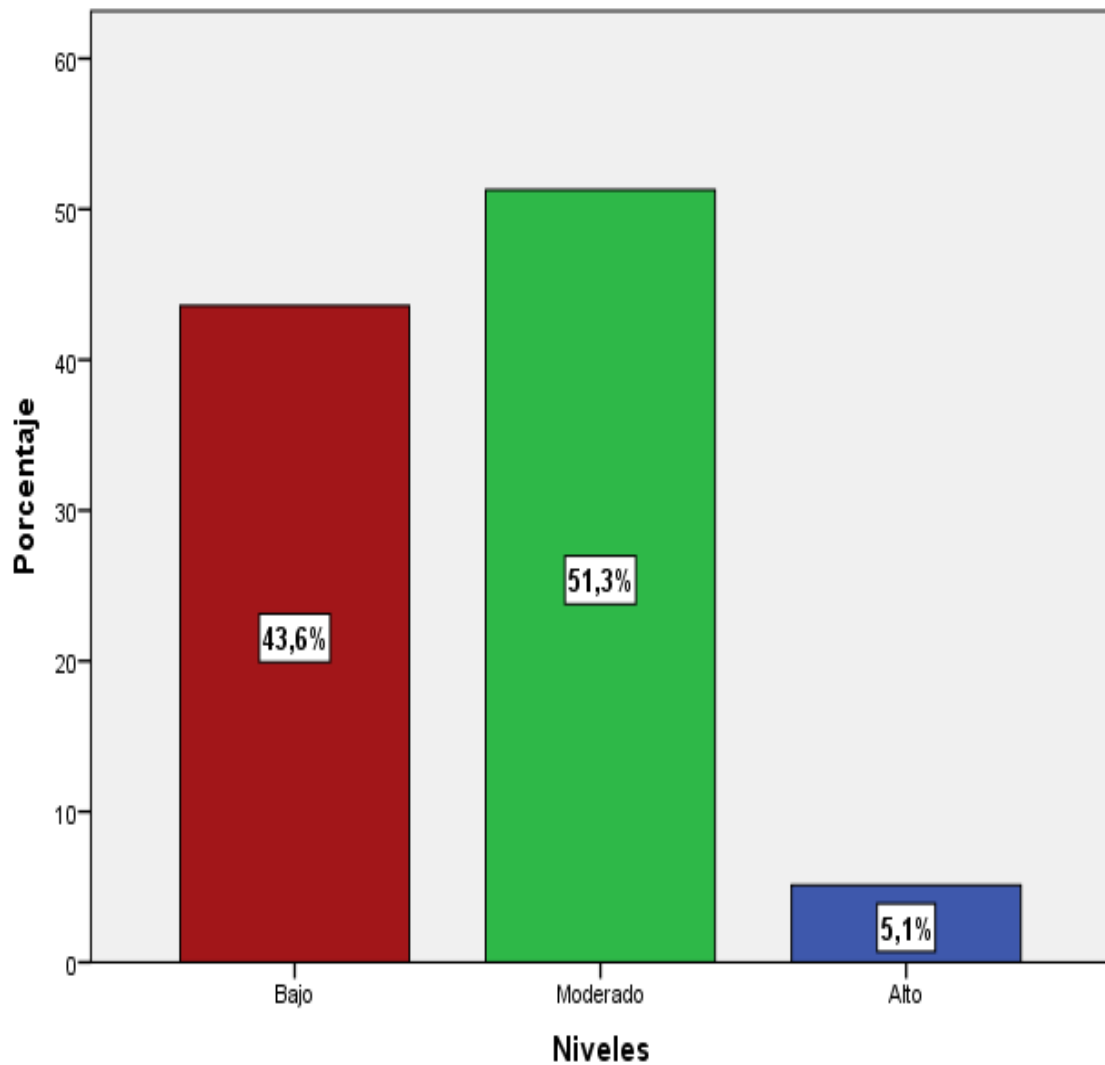
Dimensión 1 Eficacia



Los resultados revelan que el 48.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira demuestran la eficacia del desempeño laboral a nivel bajo, el 41% a nivel moderado y solo el 10.3% a nivel alto.

Figura 16

Dimensión 2 Eficiencia

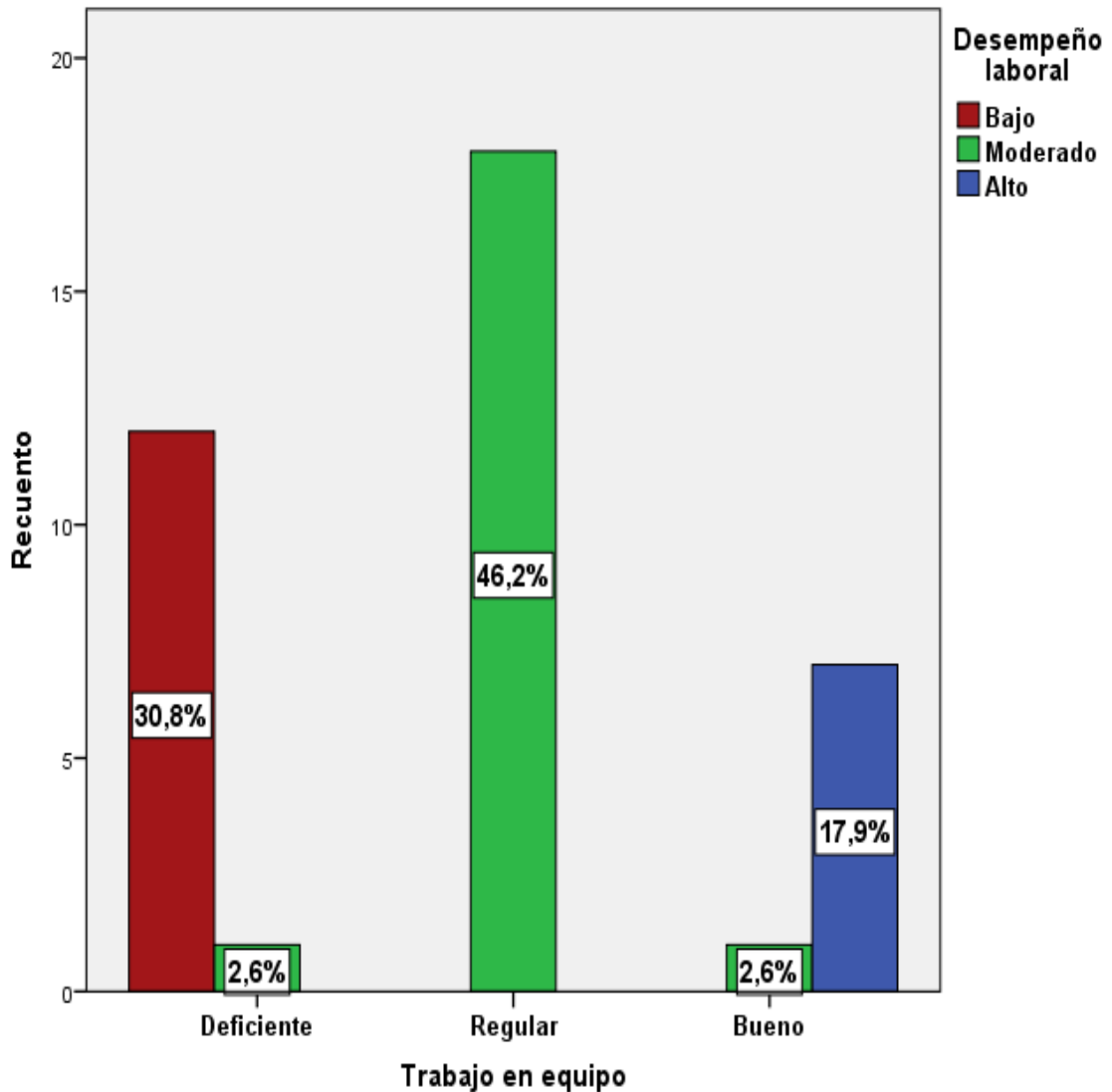


Los resultados revelan que el 51.3% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira demuestran la eficiencia del desempeño laboral a nivel moderado, el 43.6% a nivel bajo y solo el 5.1% a nivel alto.

5.4. Resultados del análisis bivariado

Figura 17

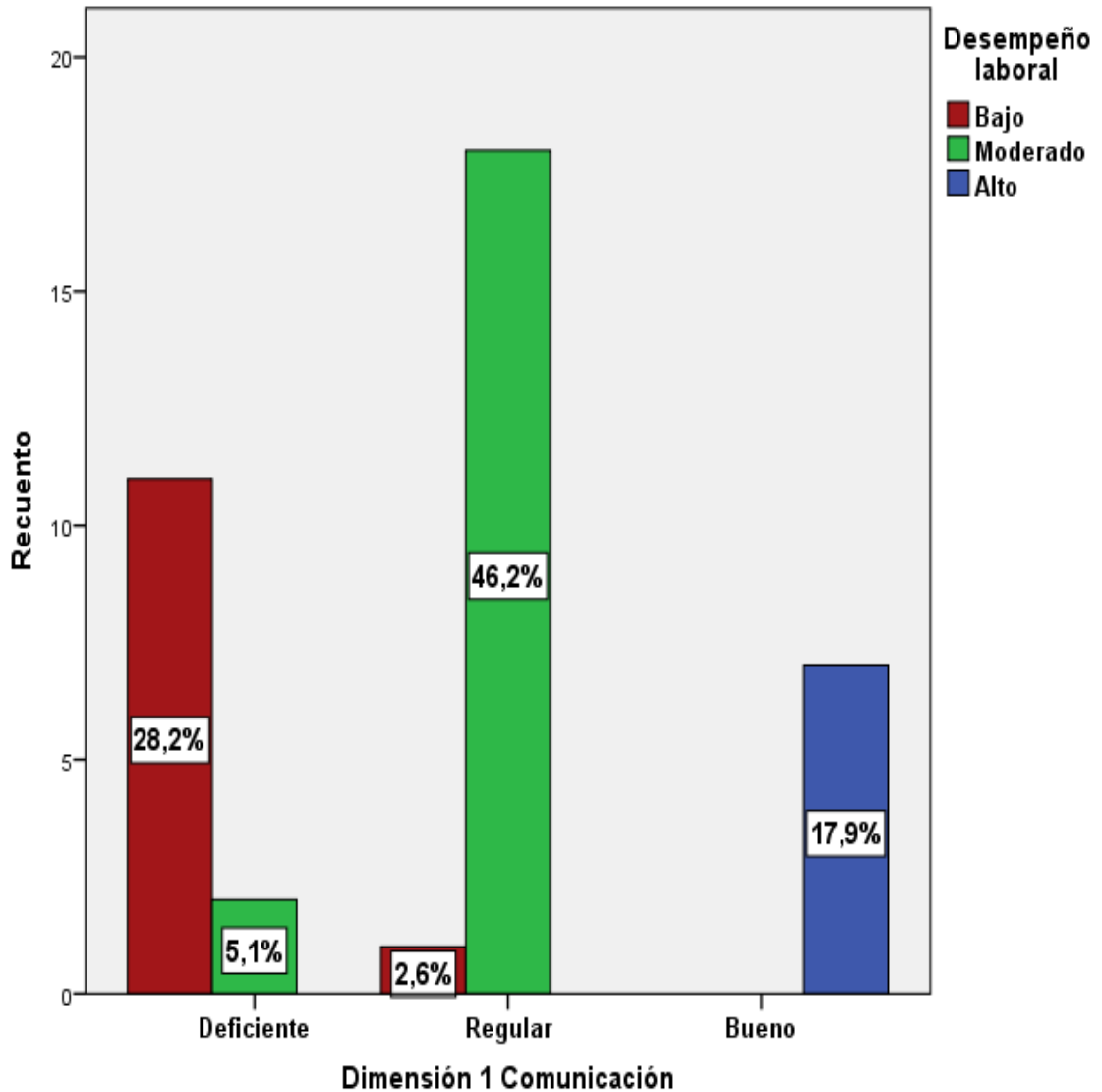
Trabajo en equipo Desempeño laboral*



Los resultados revelan que a un regular nivel del trabajo en equipo ocasiona un moderado nivel del desempeño laboral (46.2%), en caso el nivel del trabajo en equipo sea de modo deficiente genera un bajo nivel del desempeño laboral (30.8%), y cuando el nivel es bueno del trabajo en equipo se evidencia un nivel alto del desempeño laboral (17.9%) en la Municipalidad Distrital de Pira.

Figura 18

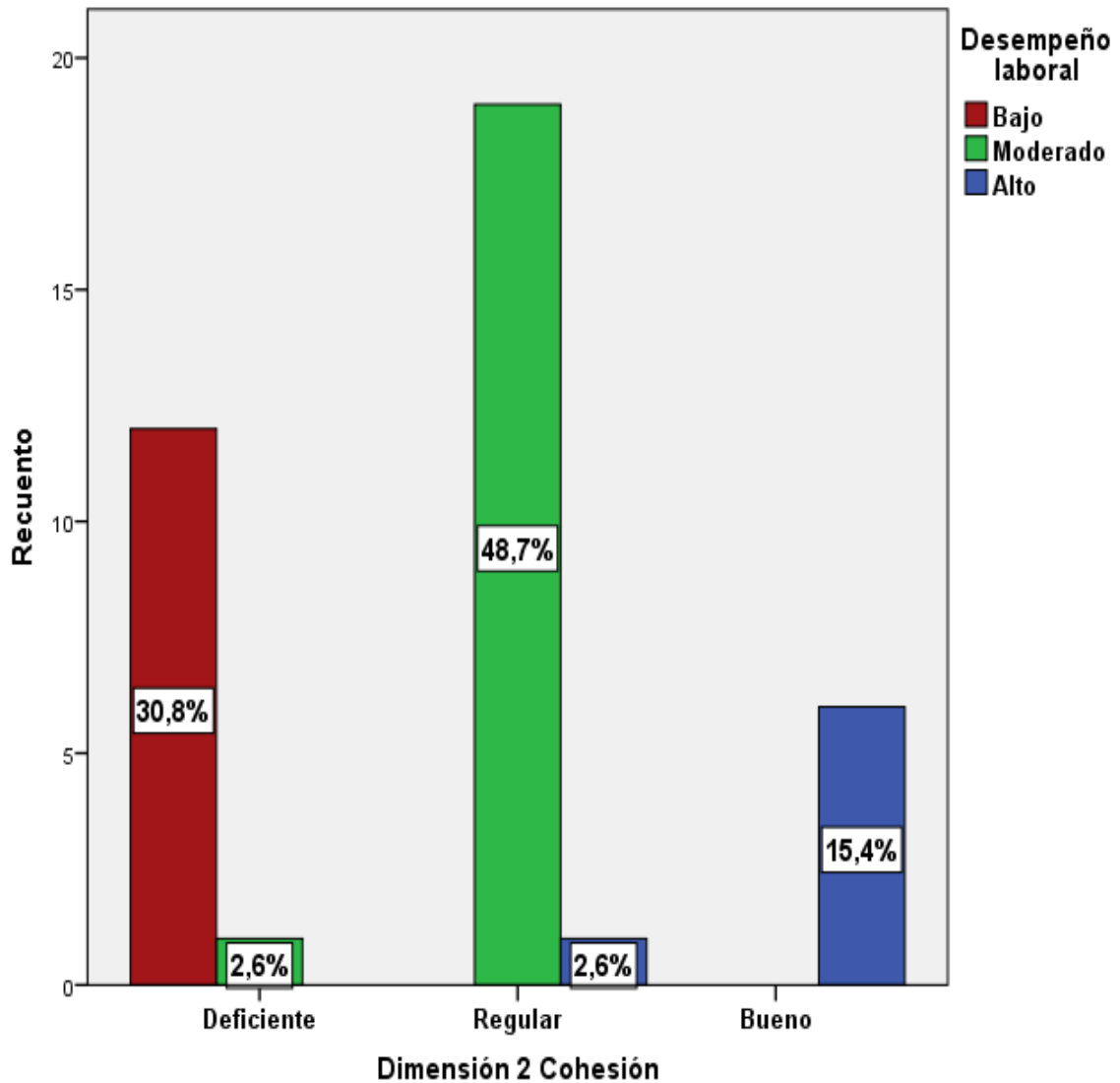
*Comunicación*Desempeño laboral*



Los resultados muestran que cuando es regular el nivel de la dimensión 1 comunicación del trabajo en equipo genera un moderado nivel del desempeño laboral (46.2%), en caso el nivel de la comunicación sea de modo deficiente ocasiona un bajo nivel del desempeño laboral (28.2%), y cuando el nivel es bueno de la comunicación se presenta un nivel alto del desempeño laboral (17.9%) en la Municipalidad Distrital de Pira.

Figura 19

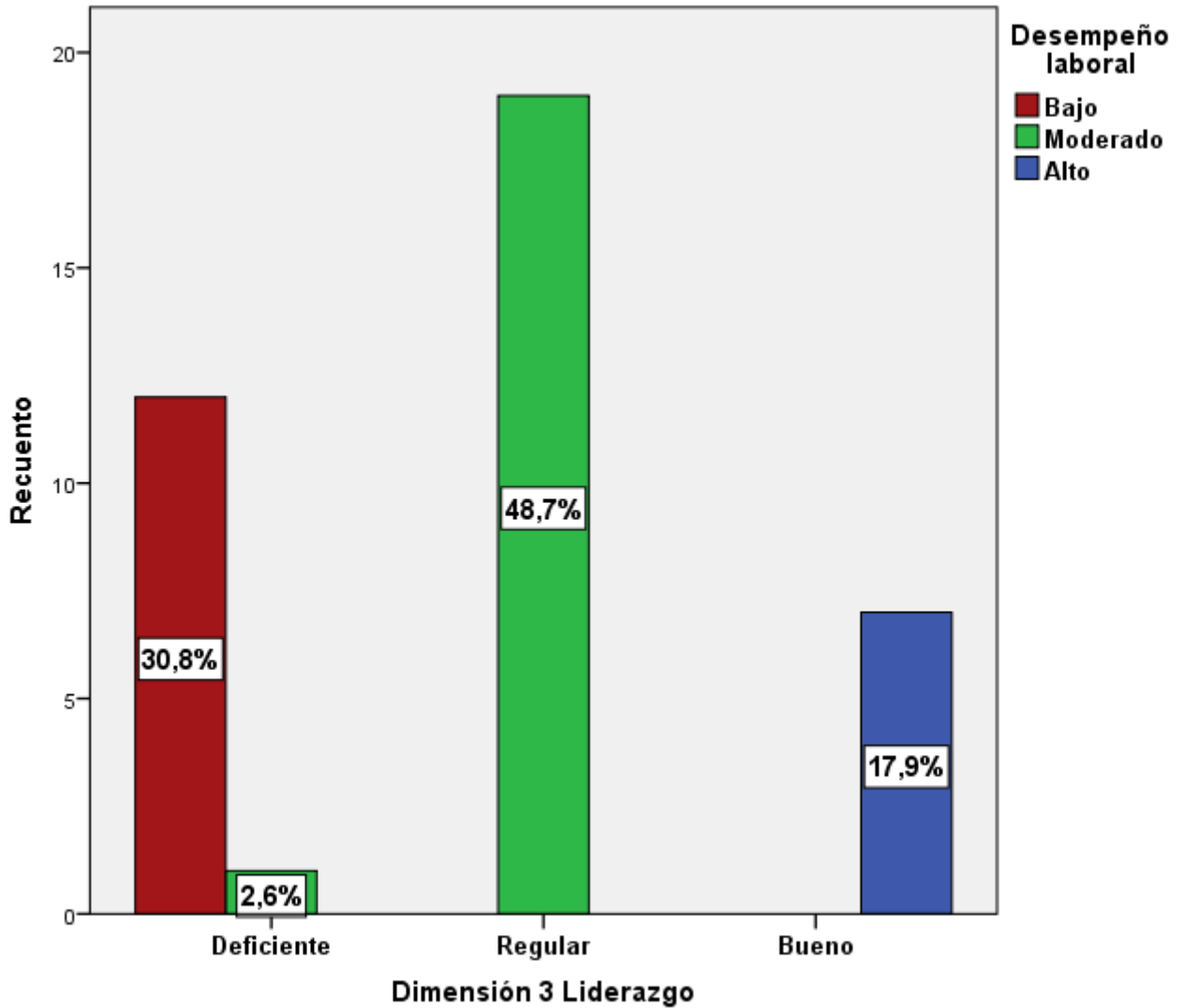
Cohesión Desempeño laboral*



Los resultados revelan que a un regular nivel de la dimensión 2 cohesión del trabajo en equipo ocasiona un moderado nivel del desempeño laboral (48.7%), en caso el nivel de la cohesión sea de modo deficiente genera un bajo nivel del desempeño laboral (30.8%), y cuando el nivel es bueno de la cohesión se evidencia un nivel alto del desempeño laboral (15.4%) en la Municipalidad Distrital de Pira.

Figura 20

*Liderazgo*Desempeño laboral*



Los resultados muestran que cuando es regular el nivel de la dimensión 3 liderazgo del trabajo en equipo genera un moderado nivel del desempeño laboral (48.7%), en caso el nivel del liderazgo sea de modo deficiente ocasiona un bajo nivel del desempeño laboral (30.8%), y cuando el nivel es bueno del liderazgo se presenta un nivel alto del desempeño laboral (17.9%) en la Municipalidad Distrital de Pira.

5.5. Contrastación de las hipótesis

En el siguiente apartado, en primer lugar, se efectuó la prueba de normalidad de datos con el “Shapiro Wilk”, ya que el tamaño de muestra del estudio fue de 39.

Tabla 2

Prueba de la Normalidad de Datos

Variables	Shapiro Wilk			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Trabajo en equipo	,805	39	,000	No normal
Desempeño laboral	,801	39	,000	No normal

Los resultados revelan que los datos no son normales, por lo que se procedió a utilizar la prueba del Rho de Spearman.

A. HIPÓTESIS GENERAL

i. Planteamiento de la Hipótesis estadística

- **Ho:** El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.
- **Hi:** El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

ii. Significancia: $\alpha=0.05$.

iii. Estadístico de prueba: “Rho Spearman”.

iv. Criterio de decisión:

- Si el resultado del “p value” es igual o mayor al valor de 0.05, se admite la Ho, caso contrario se refuta.

v. Cálculos y resultados

Tabla 3

*Correlación: Trabajo en equipo*Desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Trabajo en equipo	Coefficiente de Correlación	,950**
	Rho de Spearman	
	P value	,000
	N	39

vi. Conclusión

Los resultados revelan que el valor de p es inferior al nivel de significancia teórico ($0.000 < 0.05$), es decir, se refuta la H_0 , por ende, el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022, y el valor del Rho Spearman es igual a 0.950 que representa una asociación muy fuerte.

B. Hipótesis específica 1

i. Planteamiento de la hipótesis estadística

- **Ho:** La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.
- **Hi:** La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

ii. Significancia: $\alpha=0.05$.

iii. Estadístico de prueba: "Rho Spearman".

iv. Criterio de decisión:

- Si el resultado del "p value" es igual o mayor al valor de 0.05, se admite la Ho, caso contrario se refuta.

v. Cálculos y resultados

Tabla 4

*Correlación: Comunicación*Desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Dimensión 1 Comunicación	Coefficiente de Correlación	,908**
	Rho de Spearman	
	Sig. Bilateral (p value)	,000
	N	39

vi. Conclusión

Los resultados muestran que el valor de p es inferior al nivel de significancia teórico ($0.000 < 0.05$), esto quiere decir que, se refuta la Ho, por ende, la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022; y el valor del Rho Spearman es igual a 0.908 que representa una asociación muy fuerte.

C. Hipótesis específica 2

i. Planteamiento de la hipótesis estadística

- **Ho:** La cohesión no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.
- **Hi:** La cohesión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

ii. Significancia: $\alpha=0.05$.

iii. Estadístico de prueba: "Rho Spearman".

iv. Criterio de decisión:

- Si el resultado del "p value" es igual o mayor al valor de 0.05, se admite la Ho, caso contrario se refuta.

v. Cálculos y resultados

Tabla 5

*Correlación: Cohesión*Desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Dimensión 2 Cohesión	Coefficiente de Correlación	,949**
	Rho de Spearman	
	Sig. Bilateral (p value)	,000
	N	39

vi. Conclusión

Los resultados muestran que el valor de p es inferior al nivel de significancia teórico ($0.000 < 0.05$), es decir que, se refuta la Ho, por ende, la cohesión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022; y el valor del Rho Spearman es igual a 0.949 que representa una asociación muy fuerte.

D. Hipótesis específica 3

i. Planteamiento de la hipótesis estadística

- **Ho:** El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.
- **Hi:** El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

ii. Significancia: $\alpha=0.05$.

iii. Estadístico de prueba: "Rho Spearman".

iv. Criterio de decisión:

- Si el resultado del "p value" es igual o mayor al valor de 0.05, se admite la Ho, caso contrario se refuta.

v. Cálculos y resultados

Tabla 6

*Correlación: Liderazgo*Desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Dimensión 3 Liderazgo	Coefficiente de Correlación	
	Rho de Spearman	,970**
	Sig. Bilateral (p value)	,000
	N	39

vi. Conclusión

Los resultados muestran que el valor de p es inferior al nivel de significancia teórico ($0.000 < 0.05$), es decir que se refuta la Ho, por ende, el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022; y el valor del Rho Spearman es igual a 0.970 que representa una asociación muy fuerte.

6. DISCUSIÓN

El propósito general del estudio fue determinar la relación del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022. Para conseguir los resultados fue mediante la aplicación de la encuesta a los 39 trabajadores de la entidad, el instrumento de recolección de datos fue validado por el juicio de cuatro (04) expertos, donde se obtuvo un valor aceptable por los especialistas de 0.851. Se determinó el grado de confiabilidad del instrumento mediante el resultado estadístico del Alfa de Cronbach obteniendo como resultado de los 17 ítems el coeficiente del Alfa de Cronbach $\alpha = 0.929$, el valor es de magnitud muy alta, lo que garantiza que el instrumento es fiable y consistente.

Referente a la hipótesis general, se demostró que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022. Se comprobó a través de la contrastación de la prueba de hipótesis, puesto que el valor de significación observada $p = 0.000$ es inferior al nivel de significancia teórico $\alpha = 0.05$, por lo que se refuta la hipótesis nula y se opta válida a la hipótesis alterna o de la investigación. Además, se determinó el valor de coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.950 que representa una asociación muy fuerte entre las variables de estudio. Los resultados revelan que, el 46.2% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira consideran que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular, el 33.3% deficiente y solo el 20.5% bueno. Además, demuestran un desempeño laboral a nivel moderado, el 30.8% de nivel bajo y solo el 17.9% a nivel alto. De igual modo, a un nivel deficiente del trabajo en equipo genera un bajo nivel del desempeño laboral (30.8%); a un nivel regular del trabajo en equipo ocasiona un moderado nivel del desempeño laboral (46.2%); y a un nivel bueno del trabajo en equipo se evidencia que el nivel del desempeño laboral es alto (17.9%) en la Municipalidad Distrital de Pira.

Lo afirmado coincide con los resultados de la tesis de Sequeira y Zambrana (2020), concluye que el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en los organismos gubernamentales de Chontales. Por ende, es relevante que se fomenten las competencias en el personal para que realicen sus actividades en equipo, así repercutir en su rendimiento y concretar las mestas. Igualmente con, Tapia (2023) concluye que el trabajo en equipo se asocia de modo directo a nivel moderado con el desempeño laboral de la municipalidad de Pachangara, Oyón, 2022 ($Rho_{Pearson} = 0.674$; $p = 0.018$). Además, se corrobora con Chavez y Ruiz (2022) el trabajo en equipo se asocia de modo medio con el desempeño laboral en las entidades bancarias de Lima Metropolitana ($Rho_{Sperman} = 0.284$; $p = 0.000$). También, Melgarejo (2022) señala que el

trabajo en equipo se asocia significativamente de modo fuerte con el desempeño laboral en el centro hospitalario Carlos Lanfranco la Hoz de Puente Piedra durante el año 2020 (RhoPearson=0.707; p=0.000). Además, coincide con los resultados de Segura (2022) el trabajo en equipo se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en la ferretería JSV SRL ubicada en Cajamarca durante el año 2019 (RhoSpearman=0.583; p=0.001).

Igualmente posee fundamento teórico de, Jaca et al. (2016) quien postula que el trabajo en equipo es la competencia clave para el desarrollo de los colaboradores en una entidad. Es el conjunto de personas con competencias y capacidades para ejecutar tareas, por lo que se requiere de una comunicación efectiva, cooperación y liderazgo para el logro de las metas. Asimismo, Ayoví (2019) expone que el trabajo en equipo busca garantizar resultados exitosos y fortalece las estrategias del equipo de una manera eficaz y eficiente, se identifican las fortalezas y debilidades de los trabajadores para asignar roles acorde a sus conocimientos y experiencias con el propósito de alcanzar una meta en común, mejora la interacción del equipo con el uso de expresiones verbales en todos los niveles de la institución.

Respecto a la primera hipótesis específica, se llegó a demostrar que la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022. Se verificó a través de la contrastación de la prueba de hipótesis en la que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se admitió como verdadera a la hipótesis alterna (H_1), obteniendo como resultado el valor del nivel de significancia (p -value de $0.000 < 0.05$) y el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.908, dicho valor indica una asociación muy fuerte entre la comunicación y el desempeño laboral. Además, los resultados revelan que el 48.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira consideran que la dimensión 1 comunicación del trabajo en equipo está en un nivel regular, el 33.3% deficiente y solo el 17.9% bueno. Asimismo, se demuestra que cuando es regular el nivel de la dimensión 1 comunicación del trabajo en equipo genera un moderado nivel del desempeño laboral (46.2%), en caso el nivel de la comunicación sea de modo deficiente ocasiona un bajo nivel del desempeño laboral (28.2%), y cuando el nivel es bueno de la comunicación se presenta un nivel alto del desempeño laboral (17.9%) en la Municipalidad Distrital de Pira.

Lo señalado concuerda con los resultados de la tesis de Chavez y Ruiz (2022), quien señaló que las habilidades comunicativas se asocian de modo medio con el desempeño laboral en las entidades bancarias de Lima Metropolitana (RhoSpearman=0.197; p=0.000). Asimismo, con Melgarejo (2022), concluyó que la comunicación se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en el centro hospitalario Carlos Lanfranco la Hoz de Puente

Piedra durante el año 2020 (RhoPearson=0.477; p=0.002). Además coincide con Segura (2022), concluye que la comunicación se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en la ferretería JSV SRL ubicada en Cajamarca durante el año 2019 (RhoSpearman=0.616; p=0.000).

De igual manera tiene soporte teórico de Von y Boito (2021), señalan que la comunicación es un proceso que permite transferir y recibir información o algún mensaje entre los colaboradores con la finalidad de intercambiar ideas, opiniones o sugerencias que fortalezcan al equipo durante el proceso de trabajo. Igualmente, Zimmermann et al. (2021) señala que con la comunicación se pueden ejecutar las actividades de organización para llegar a consensos entre empleados y la organización, está ligada con la cooperación que busca la acción voluntaria de las personas para un trabajo colectivo y jerarquizada.

Respecto a la segunda hipótesis específica, señala que la cohesión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022. Se obtuvo como resultado el valor de sig (bilateral) que es inferior al nivel de significancia teórico (p-value= 0.000 < 0.05), por lo que se refutó la hipótesis nula y se admite como válida la hipótesis alterna. Además, el coeficiente de correlación es 0.949 que nos indica un nivel de asociación muy fuerte entre la cohesión y el desempeño laboral. Los resultados revelan que el 51.3% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira consideran que la dimensión 2 cohesión del trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular, el 33.3% deficiente y solo el 15.4% bueno. Por lo que, a un regular nivel de la dimensión 2 cohesión del trabajo en equipo ocasiona un moderado nivel del desempeño laboral (48.7%), en caso el nivel de la cohesión sea de modo deficiente genera un bajo nivel del desempeño laboral (30.8%), y cuando el nivel es bueno de la cohesión se evidencia un nivel alto del desempeño laboral (15.4%) en la Municipalidad Distrital de Pira.

Lo afirmado coincide con los resultados de la investigación realizada por Melgarejo (2022) concluye que la cohesión se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en el centro hospitalario Carlos Lanfranco la Hoz de Puente Piedra durante el año 2020 (RhoPearson=0.490; p=0.002). Además, Segura (2022) concluye que la colaboración se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en la ferretería JSV SRL ubicada en Cajamarca durante el año 2019 (RhoSpearman=0.682; p=0.000).

Además, se aprecia en el fundamento teórico de Hellriegel et al. (2009) afirma que la cohesión es la capacidad de organizarse y permanecer unido en el equipo. Se fortalece cuando se practica cooperatividad y comportamiento colaborativo, otro factor que ayuda a fortalecer la

cohesión en la experiencia y el compromiso en las tareas del equipo para la consecución de objetivos. De la misma forma, Bohlander et al. (2018) señalan que el talento humano experimenta ciertas habilidades y conocimientos en el trabajo, interés por la resolución de problemas, capacidad de organización y promover actividades de mejora.

Respecto a la tercera hipótesis específica, indica que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022. Acorde con los resultados, se halló el valor de sig (p value) que es inferior al nivel de significancia ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$), por lo que se refutó la hipótesis nula. También se obtuvo el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.970 que nos demuestra el nivel de asociación muy fuerte entre el liderazgo y el desempeño laboral. Los resultados revelan que el 48.7% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira consideran que la dimensión 3 liderazgo del trabajo en equipo está en un nivel regular, el 33.3% deficiente y solo el 17.9% bueno. Asimismo, se aprecia que a un regular nivel de la dimensión 3 liderazgo del trabajo en equipo genera un moderado nivel del desempeño laboral (48.7%), en caso el nivel del liderazgo sea de modo deficiente ocasiona un bajo nivel del desempeño laboral (30.8%), y cuando el nivel es bueno del liderazgo se presenta un nivel alto del desempeño laboral (17.9%) en la Municipalidad Distrital de Pira.

Lo señalado, es similar con los hallazgos de la tesis de Segura (2022), concluyó que el liderazgo se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en la ferretería JSV SRL ubicada en Cajamarca durante el año 2019 ($RhoSpearman=0.593$; $p=0.000$). De igual modo con, Segovia (2019) concluye que el liderazgo se asocia de modo directo a nivel alto con el desempeño laboral en la entidad bancaria BCP. Además, coincide con la tesis desarrollada por Melgarejo (2022), concluye que el liderazgo se asocia significativamente de modo medio con el desempeño laboral en el centro hospitalario Carlos Lanfranco la Hoz de Puente Piedra durante el año 2022 ($RhoPearson=0.533$; $p=0.001$).

Asimismo, tiene argumento teórico de Koontz et al. (2012) aseveran que es la habilidad o proceso de influir en las personas, busca organizar y motivar al equipo para que participen con fervor y confianza hacia el cumplimiento de las metas grupales. De la misma forma, Robbins y Judge (2017) aseveran que el liderazgo es la característica principal del trabajo en equipo porque busca familiaridad de los trabajadores que generen un ambiente de seguridad, empatía y confianza, respetar las ideas y sugerencias del uno al otro.

7. CONCLUSIONES

- Como conclusión general, en trabajo en equipo se asocia a nivel muy fuerte y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022 ($RhoSpearman=0.950$). Los resultados revelan que el 46.2% de los colaboradores de la municipalidad consideran que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular, y el 51.3% demuestran un desempeño laboral a nivel moderado. Por ende, a un nivel regular del trabajo en equipo ocasiona un moderado nivel del desempeño laboral (46.2%), es decir, ante cualquier cambio que surja en el trabajo en equipo ocasionará la misma secuela en el desempeño de los colaboradores del municipio. Estos resultados se aprecian por las deficiencias en la comunicación, cohesión y liderazgo que afecta en la eficiencia y eficacia del personal de la municipalidad.
- De modo específico, la comunicación se asocia a nivel muy fuerte y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022 ($RhoSpearman=0.908$). Los resultados revelan que el 48.7% de los colaboradores de la municipalidad consideran que la dimensión 1 comunicación del trabajo en equipo está en un nivel regular, y el 51.3% demuestran un desempeño laboral a nivel moderado. Por tanto, cuando es regular el nivel de la dimensión 1 comunicación del trabajo en equipo genera un moderado nivel del desempeño laboral (46.2%). Por lo que, ante cualquier circunstancia que surja en la comunicación generará los mismos efectos en el desempeño de los colaboradores del municipio. Estos resultados se aprecian por las diferencias en el manejo de información, la coordinación de actividades, la identificación de metas y propósitos que ocasionan un bajo nivel de eficiencia y eficacia en los colaboradores de mencionada municipalidad.
- La cohesión se asocia significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022; y el valor del Rho Spearman es igual a 0.949 que representa una asociación muy fuerte. Los resultados revelan que el 51.3% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pira consideran que la dimensión 2 cohesión del trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular, y el 51.3% demuestran un desempeño laboral a nivel moderado. Por ende, a un regular nivel de la dimensión 2 cohesión del trabajo en equipo ocasiona un moderado nivel del desempeño laboral (48.7%). Es decir, ante cualquier cambio que surja en la cohesión como consecuencia se apreciará en el desempeño del personal del municipio. Estos resultados

se aprecian por las deficiencias en la interacción, colaboración y compartir experiencia que perjudica en la eficiencia y eficacia del personal de la municipalidad.

- El liderazgo se asocia a nivel muy fuerte y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022 ($RhoSpearman=0.970$). Los resultados revelan que el 48.7% de los colaboradores de la municipalidad consideran que la dimensión 3 liderazgo del trabajo en equipo está en un nivel regular y el 51.3% demuestran un desempeño laboral a nivel moderado. Por lo que, cuando es regular el nivel de la dimensión 3 liderazgo del trabajo en equipo genera un moderado nivel del desempeño laboral (48.7%). Por ello, ante cualquier circunstancia que surja en el liderazgo ocasionará los mismos efectos en el desempeño de los colaboradores del municipio. Estos resultados se aprecian por las deficiencias en la conducta del líder, los conflictos y la falta de confianza en el trabajo que perjudican en el buen nivel de eficiencia y eficacia de los colaboradores de mencionada municipalidad.

8. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al alcalde y el gerente municipal fomentar el trabajo en equipo mediante reuniones entre gerentes, jefes de área, funcionarios públicos y el equipo técnico para socializar con todos los trabajadores de la institución, que permita desarrollar un trabajo articulado para concretar los objetivos estratégicos institucionales. Además, en coordinación con el área de Recursos Humanos será importante implementar capacitaciones, talleres y charlas para los trabajadores referido a temas de comunicación en el equipo, liderazgo, motivación e instrumentos de gestión de la entidad, que permita enriquecer sus conocimientos y habilidades técnicas para la idoneidad de sus funciones.
- Es relevante que se implemente y se haga la actualización de documentos técnicos normativos de gestión institucional como el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y Funciones, Cuadro para Asignación de Personal, Presupuesto Análítico de Personal y el Texto Único de Procedimientos Administrativos, para una comunicación apropiada entre jefes y el personal que tenga a su cargo; que facilite al trabajador interactuar en otras áreas de la entidad. Asimismo, es importante incorporar al personal del equipo técnico para responder y absolver sugerencias de la municipalidad.
- Es importante realizar las sesiones del Concejo Municipal de manera pública, que permita generar mayor confianza a los trabajadores para interactuar y contribuir sus experiencias en el equipo de trabajo. De la misma manera será necesario promover la coordinación y la colaboración del trabajador que fortalezcan la cohesión del equipo para absolver las consultas y realizar trámite eficientemente los expedientes que se presentan por mesa de partes.
- Finalmente, es recomendable que la Municipalidad Distrital de Pira se potencie el liderazgo para que los gerentes promuevan estrategias para afrontar problemas y que generen un ambiente de seguridad y confianza, que sean involucradas en la toma de decisiones para que se sientan identificados con la entidad. Se efectúe un reconocimiento a los trabajadores destacados para que se sientan motivados a cumplir sus tareas asignadas, por lo que mejorará el nivel del desempeño laboral.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, H. (2017). *Comportamiento Organizacional* (1ª ed.). Grupo Editorial Patria.
- Ángeles, E. y Benites, L. (2017). *Trabao en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la UCV, Huaraz, 2016* [Tesis de Título Profesional] UNASAM.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1656>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La Investigación Y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos* (17ª ed.). Cengage Learning.
- Chavez, L. y Ruiz, J. (2022). *El trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los empleados de las empresas bancarias en Lima Metropolitana, año 2021* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/666988>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Cruzado, L. y Danny, A. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31–36.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos* (6ª ed.). Pearson Educación.
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional enfoque para américa latina* (1ª ed.). Pearson Educación.
- Gutiérrez R. (2006). *Administration*. Thomson Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11ª ed.). Cengage Learning.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2ª ed.). McGraw-Hill.
- Jaca, C., Viles, E. y Zárraga, M. (2016). Desarrollo de la competencia de trabajo en equipo en un grado universitario. *Memoria Investigaciones En Ingeniería*(14), 22–34.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). McGraw-Hill.
- Márquez, V. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos – Ancash – 2015* [Tesis de Maestría], Huaraz- Ancash.
<https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4352>
- Maxwell, J. (2008). *Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo*. Grupo Nelson.
- Melgarejo, P. (2022). *Trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de logística del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, distrito de Puente Piedra, 2020* [Tesis de pregrado], Huacho- Perú.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6608>
- Nava, J. y Mayorga, C. (2013). Bases éticas en el manejo de información. *Xipe Totek*, 22(2), 125–137.
- Patlán, J. (2018). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología Desde El Caribe*.
- Pérez, J. (2018). *Gestión por procesos* (5ª ed.). Alfaomega.
- Quezada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Ramírez, R. y Ampudia, D. (2018). Factores de Competitividad Empresarial en el Sector Comercial. *Bibliotecas*, 4(1), 16–32.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson Educación.
- Ruiz, J. y Martínez, M. (2015). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo* (1ª ed.). Ediciones de la U.
- Segovia, L. (2019). *Trabajo en equipo y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la agencia Parque Industrial del Banco de Crédito del Perú* [Tesis de pregrado]. Universidad Ricardo Palma, Lima- Perú.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3065>
- Segura, S. (2022). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores de la ferretería JSV SRL Cajamarca 2019* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca- Perú. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5254>

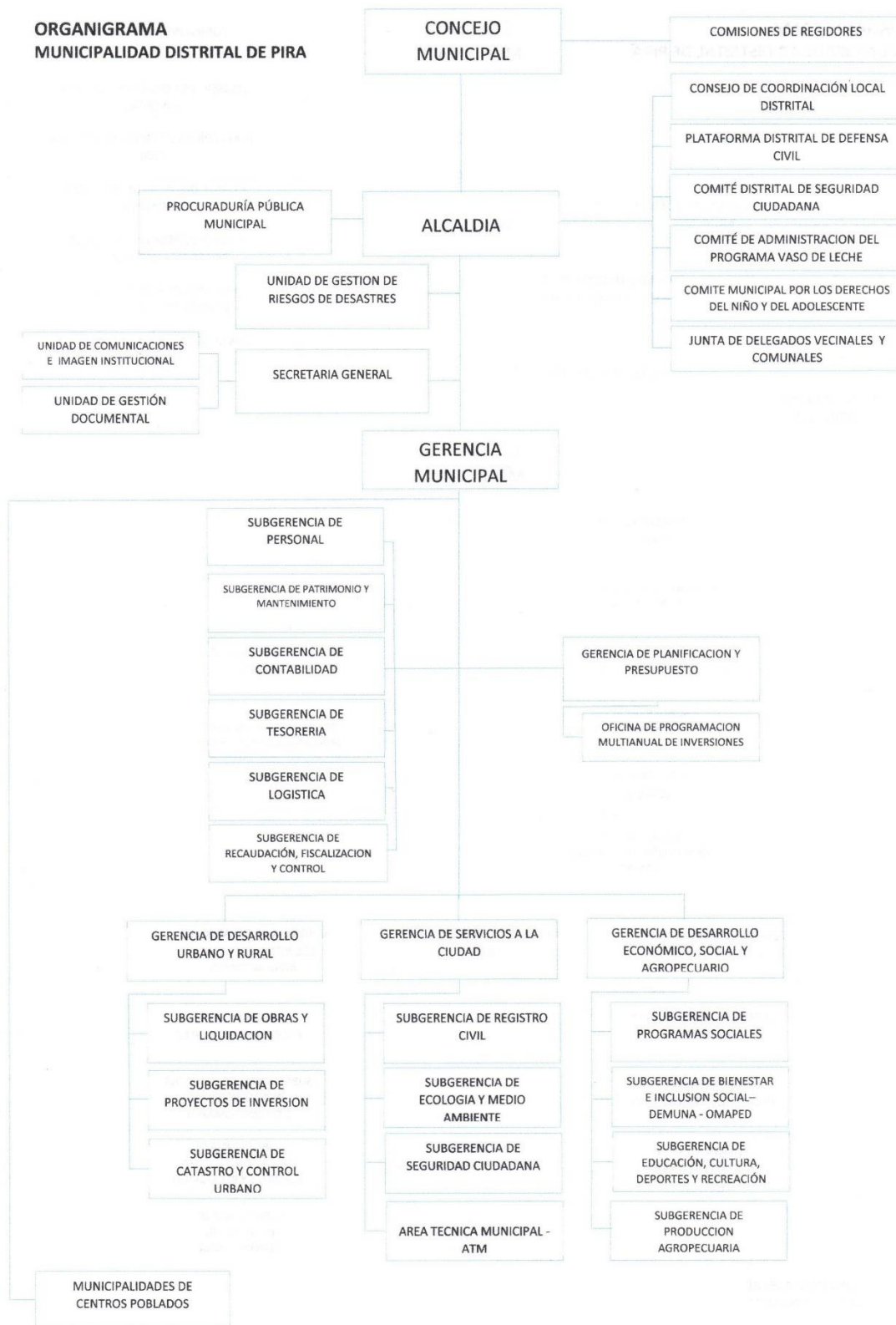
- Sequeira, L. y Zambrana, Y. (2020). *Relación del Trabajo en Equipo y el desempeño laboral en las instituciones públicas* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/15280/>
- Sotelo, M. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao 2019* [Tesis de pregrado], Callao- Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43396>
- Tapia, Y. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón, 2022* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7441>
- Treviño, N., Ninfa, I. y Abreu, J. (2017). Teamwork, Working Groups and the Competence Perspective. *Daena: International Journal of Good Conscience*.
- Velarde, A., Luna, E., Soria, J. y Ponce, E. (2016). Evaluación de objetivos al planificar y asignar trabajos paralelos en un sistema de multicomputadoras. *INGENIARE*, 24(2), 290–304.
- Von, R. y Boito, M. (2021). *Comunicación y trabajo social*. Brujas.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Zimmermann, S., Eleuterio, A. y La Peña García, A. (2021). Desafíos y respuestas en la coordinación de políticas alimentarias en Brasil durante la pandemia de COVID-19. *Revista De Estudios Sociales*(78), 110–126. <https://doi.org/10.7440/res78.2021.07>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022?	Determinar la relación del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.	El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.	Trabajo en equipo	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de información. Coordinación de actividades. Identificación de objetivos y metas.
Problemas Específicos <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022? 	Objetivos Específicos <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022. 	Hipótesis Específicas <p>HE1= La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.</p>		Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> Interacción. Colaboración. Experiencias.
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la cohesión y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la cohesión y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022. 	<p>HE2= La cohesión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.</p>		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Conducta del líder. Conflictos. Confianza en el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022. 	<p>HE3= El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.</p>	Desempeño laboral	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Percepción del nivel de calidad de trabajo. Cumplimiento de tareas. Cumplimiento de metas. Conocimiento en el puesto de trabajo.
				Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad del trabajador. Iniciativa. Toma decisiones. Nivel de adaptabilidad del empleado.

Anexo 2: Organigrama de la municipalidad



Anexo 3: Carta de autorización para la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA
Creado por Ley 2547
Sub Gerencia de Personal



Pira, 07 de marzo de 2023

CARTA N° 001 - 2023 - MDP/SGP – JNYG.

Señor:

RUBEN ARTURO MALLQUI VEGA
Bachiller de la Escuela Profesional de Administración- UNASAM

ASUNTO : SE AUTORIZA REALIZAR LA EJECUCIÓN
DEL PROYECTO DE TESIS.

REF. : EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO N° 081 - 2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, y a nombre de la Municipalidad Distrital de Pira comunicarle por intermedio del área de Recursos Humanos, que su expediente ha sido aprobado y autorizado por el señor Alcalde y su plana de Regidores en Sesión Ordinaria N° 2 del Concejo Distrital de Pira de fecha 25 de enero del 2023, para que pueda realizar la ejecución de su proyecto de tesis titulado **“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA, HUARAZ- ANCASH, 2022”**. Desde ya le deseamos éxitos en su investigación en bien de su desarrollo profesional y de nuestra Municipalidad. En consecuencia, deberá realizar todas las coordinaciones con mi persona para poder brindar la información necesaria.

Sin otro en particular me despido sin antes expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente;

Municipalidad Distrital de Pira

Jhony Milton Yahac Gonzales
ENCARGADO DE SUB GERENCIA DE PERSONAL
DNI 45255612

Dirección: Plaza de Armas S/N – Pira.
Carretera: Huaraz – Yupash – Huarmey.

¡Pira, te quiero verde...!

Anexo 4: Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA, HUARAZ- ANCASH, 2022

OBJETIVO: La presente investigación tiene como propósito determinar la relación del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira, Huaraz- Ancash, 2022.

"Cuestionario confidencial amparado en el DS N° 043-2001-PCM- Secreto Estadístico"

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador lea atentamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere la más apropiada, se le ruega su objetividad.

I. DATOS GENERALES

1. Género

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Grado de instrucción

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Técnico superior
- d) Bachiller universitario
- e) Titulado universitario
- f) Postgrado

3. Condición laboral

- a) Nombrado
- b) Contratado
- c) Funcionario público
- d) Locación de servicios
- e) Trabajador temporal

4. Área en el que labora:

.....

II. DATOS DEL ESTUDIO

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------	---------------	--------------------------

Nº	Preguntas	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
V1	TRABAJO EN EQUIPO					
D1V1 COMUNICACIÓN						
1.	La Municipalidad fomenta al manejo de información actualizada para sus trabajadores para el desarrollo óptimo de sus actividades y funciones.					

2	En la Municipalidad se desarrolla oportunamente la coordinación de actividades para la cooperación conjunta entre todos los trabajadores.					
3	La Municipalidad de modo conveniente delimita los propósitos institucionales para ser transmitidos a los trabajadores y su posterior evaluación de cumplimiento.					
D2V1 COHESIÓN						
4	En la Municipalidad se lleva a cabo la interacción entre todos los trabajadores para compartir e intercambiar opiniones que permitan el desarrollo de las actividades en equipo.					
5	La Municipalidad genera un ambiente de colaboración activa entre todos los trabajadores para concretar las metas.					
6	En la Municipalidad se promueven actividades para la retroalimentación de tareas y compartir experiencia entre los trabajadores que permita generar acciones de mejora.					
D3V1 LIDERAZGO						
7	En la Municipalidad los jefes demuestran su preocupación constante para satisfacer las necesidades y lograr el bienestar de sus trabajadores a cargo.					
8	En la Municipalidad los jefes promueven estrategias para afrontar las discrepancias entre los miembros de su equipo que permitan la resolución de problemas y la consecución de las metas.					
9	En la Municipalidad los jefes generan un ambiente de seguridad, empatía, colaboración y confianza entre los trabajadores para cumplir con los propósitos institucionales.					

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------	---------------	--------------------------

Nº	Preguntas	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
V2	DESEMPEÑO LABORAL					
D1V2 EFICACIA						
10.	Considera que los trabajadores a su cargo demuestran un adecuado nivel en la calidad de sus actividades y tareas designadas.					
11.	Percibe que los trabajadores que están a su cargo ejecutan sus tareas de modo responsable.					
12.	Los trabajadores que están a su cargo se comprometen activamente en el cumplimiento de las metas institucionales.					

13.	Considera que los trabajadores a su cargo conocen, dominan y cumplen con sus funciones designadas y los procedimientos acorde a sus puestos de labores.					
D2V2 EFICIENCIA LABORAL						
14.	El trabajador a su cargo planifica oportunamente el desarrollo de sus actividades y hace uso adecuado de los recursos asignados para el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad.					
15.	Considera que el personal a su cargo posee las capacidades de brindar ideas, mejoras e iniciativas laborales que beneficien a la Municipalidad.					
16.	El trabajador a su cargo tiene la capacidad de analizar y elegir la mejor alternativa frente a una situación suscitada en la Municipalidad.					
17.	Percibe que el trabajador a su cargo demuestra las competencias para adaptarse a los cambios que exige la Municipalidad.					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 5: Validación de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

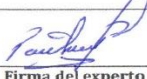
Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Lolo Poma Telmo Pablo	Docente - UNASAM	Cuestionario	Bach. Rubén Arturo Mallqui Vega
TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA, HUARAZ - ANCASH, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																					
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.															75						75																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.															75						75																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.															75						75																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.															71						71																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.															71						71																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																76					76																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.															75						75																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.															71						71																				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.															75						75																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																76					76																				
PROMEDIO																																										74

- OPINION DE APLICABILIDAD:
- Procede su aplicación
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
- No procede su aplicación

Huara2, 28 abril/2023	42142705		944933366
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Gonzalez Lucero Juan R.	UNASAM	Cuestionario	Bach. Rubén Arturo Mallqui Vega
TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA, HUARAZ - ANCASH, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

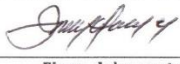
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				96	96																			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																				96	96																			
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																				96	96																			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																			95		95																			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																			95		95																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																				97	97																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																			95		95																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				98	98																			
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				97	97																			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			95		95																			
PROMEDIO																																								96	96

Procede su aplicación

OPINION DE AFLICABILIDAD:

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

Huaraz, 27/04/2023	31666798		996858363
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
LEON VIGO MARITZA	DOCENTE.	Cuestionario	Bach. Rubén Arturo Mallqui Vega
TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA, HUARAZ - ANCASH, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																		X			90
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																				X	95
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																				X	95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																		X			90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																	X				85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																		X			90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																		X			90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				X	95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X	95
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X			90
PROMEDIO																					91.5	

- OPINION DE APLICABILIDAD:
- Procede su aplicación
 - Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 - No procede su aplicación

Huam 25/04/2023 Lugar y fecha	18858304 DNI. N°	 Firma del experto	943203229 Teléfono
----------------------------------	---------------------	-----------------------	-----------------------



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Leiva Chauca Orlando C.</i>	<i>Docente - UNASAM</i>	Cuestionario	Bach. Rubén Arturo Mallqui Vega
TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA, HUARAZ - ANCASH, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																						
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.														X								70																				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																X						80																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.															X							75																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																	X					85																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																X						80																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.															X							75																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																X						80																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																	X					85																				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																X						80																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X						80																				
PROMEDIO																																											79

- OPINION DE APLICABILIDAD:
- Procede su aplicación
 - Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 - No procede su aplicación

<i>Huaraz 25-04-2023</i>	<i>31680944</i>	<i>[Firma]</i>	<i>933626606</i>
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono



Anexo 6: Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	N de elementos			
,929	17			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Manejo de información	46,41	210,406	,732	,922
Coordinación de actividades.	46,46	216,887	,680	,924
Identificación de objetivos y metas.	46,62	225,822	,498	,928
Interacción.	46,36	216,920	,695	,923
Colaboración.	46,79	218,430	,572	,926
Experiencias.	46,64	225,078	,485	,928
Conducta del líder.	46,54	210,150	,763	,921
Conflictos.	46,49	215,993	,781	,922
Confianza en el trabajo.	46,62	213,085	,728	,922
Percepción del nivel de calidad de trabajo.	46,62	211,874	,784	,921
Cumplimiento de tareas.	46,69	225,219	,426	,930
Cumplimiento de metas.	46,44	216,989	,660	,924
Conocimiento en el puesto de trabajo.	46,54	211,623	,736	,922
Responsabilidad del trabajador.	46,72	216,997	,634	,925
Iniciativa.	46,59	222,090	,601	,925
Toma de decisiones.	46,56	217,252	,609	,925
Adaptabilidad del empleado.	46,72	227,734	,396	,930

Anexo 7: Baremos de las variables

Tabla 7

Baremos del trabajo en equipo y sus dimensiones

Percepción	V1 Trabajo en equipo	V1d1 Comunicación	V1d2 Cohesión	V1d3 Liderazgo
Deficiente	9-21	3-7	3-7	3-7
Regular	22-34	8-12	8-12	8-12
Bueno	35-47	13-17	13-17	13-17

Tabla 8

Baremos del desempeño laboral y sus dimensiones

Percepción	V2 Desempeño laboral	V2d1 Eficacia	V2d2 Eficiencia
Deficiente	8-18	4-9	4-9
Regular	19-29	10-15	10-15
Bueno	30-40	16-21	16-21

Anexo 8: Resultados descriptivos

Figura 21

Manejo de información

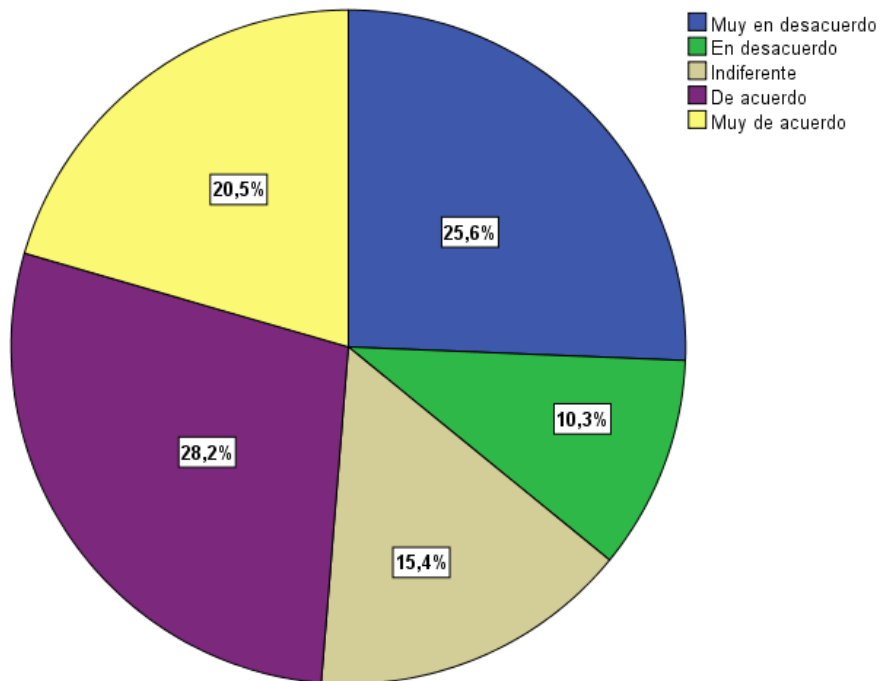


Figura 22

Coordinación de actividades.

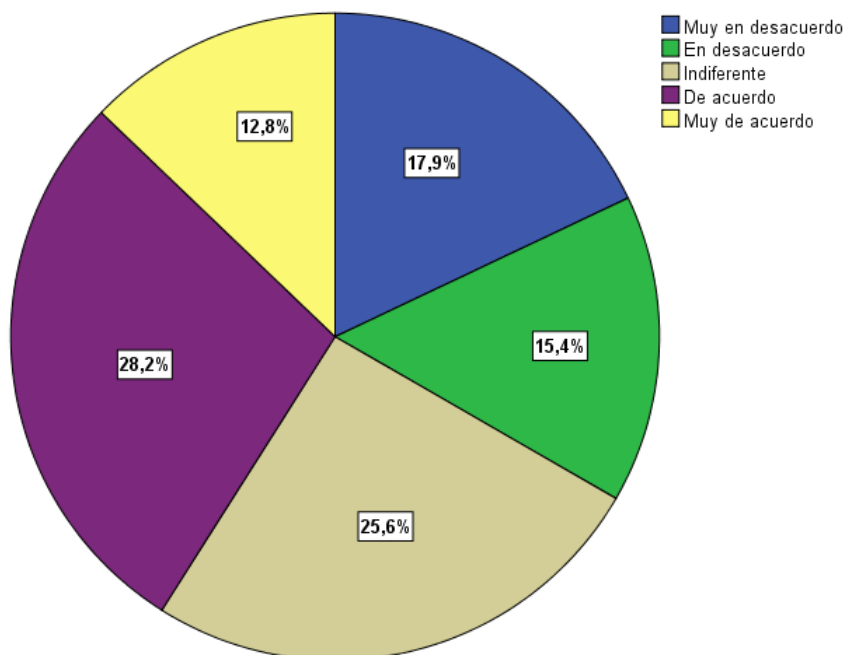


Figura 23

Identificación de objetivos y metas.

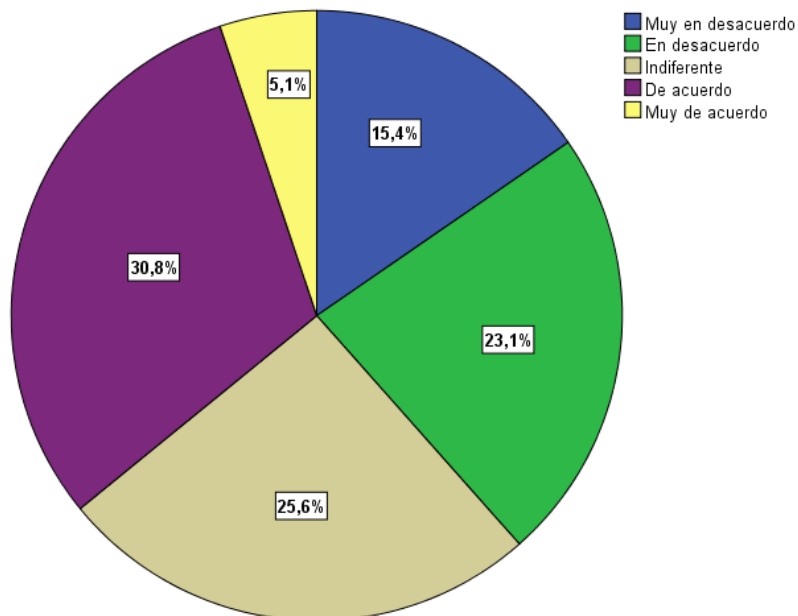


Figura 24

Interacción.

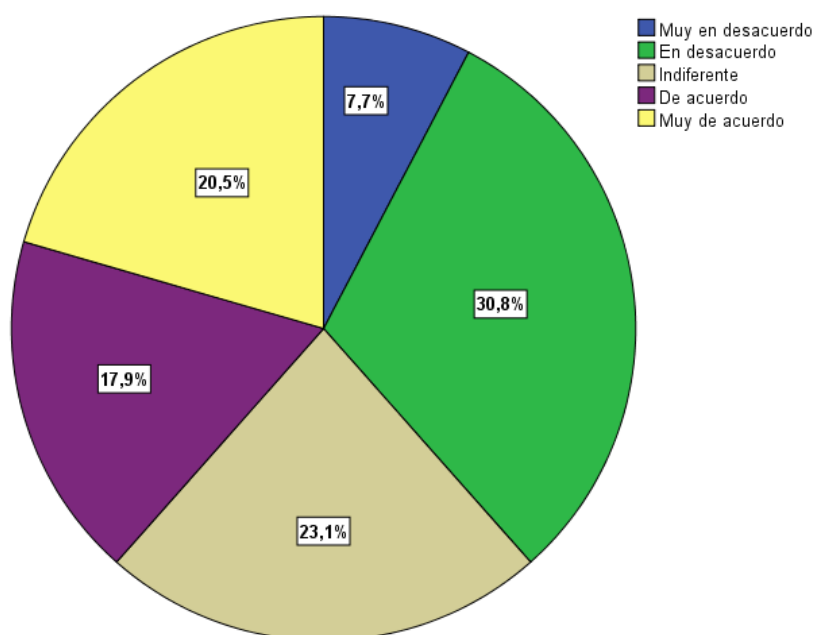


Figura 25

Colaboración

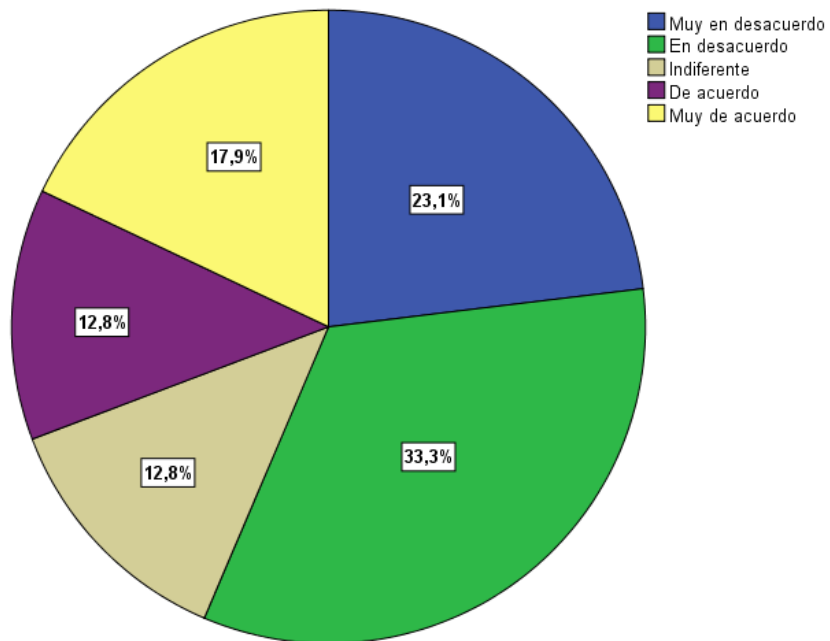


Figura 26

Experiencias

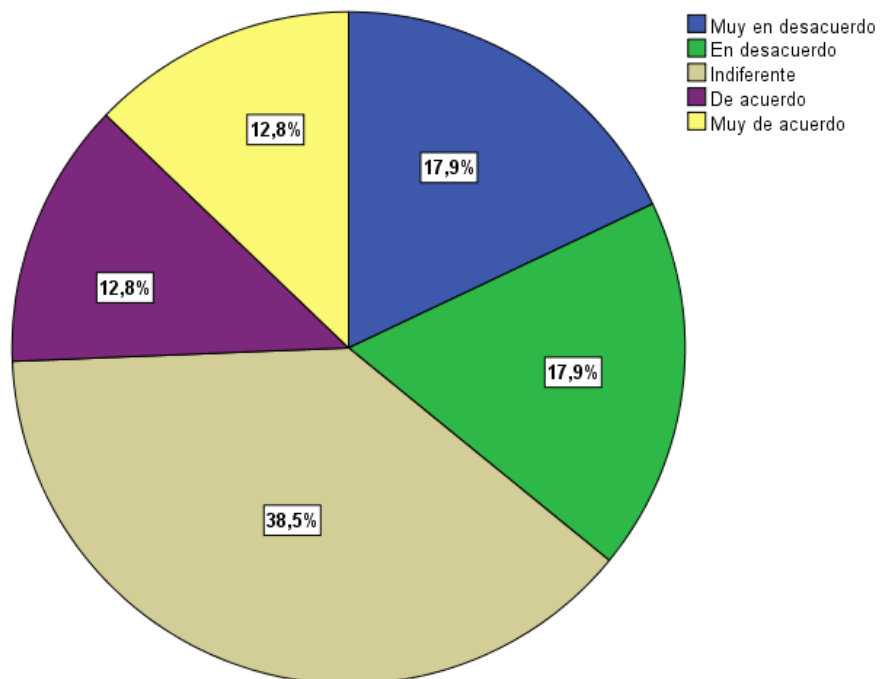


Figura 27

Conducta del líder

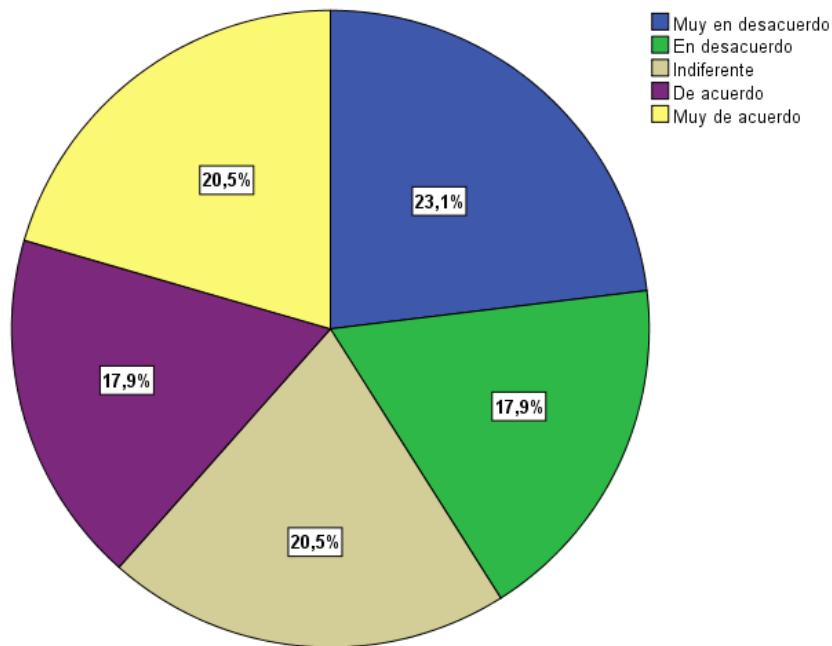


Figura 28

Conflictos.

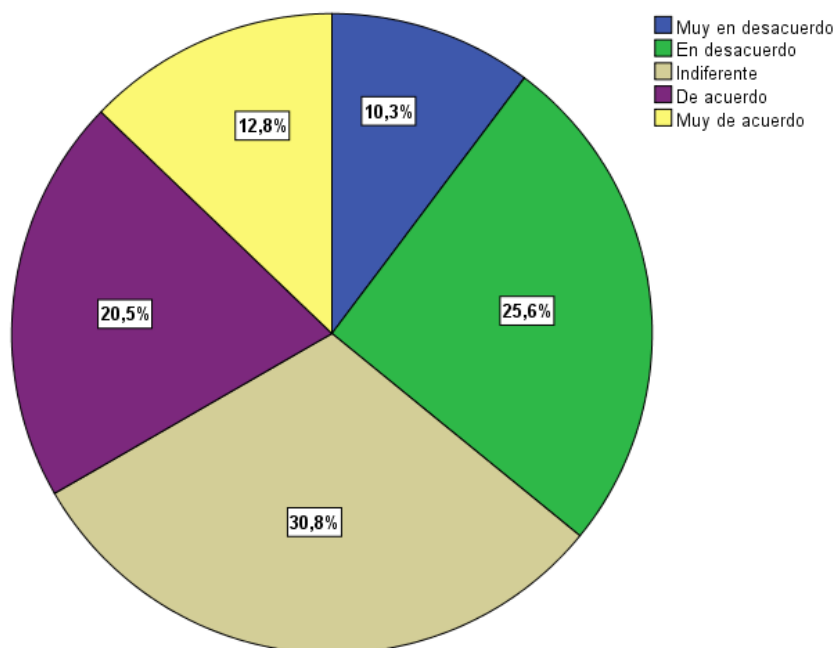


Figura 29

Confianza en el trabajo.

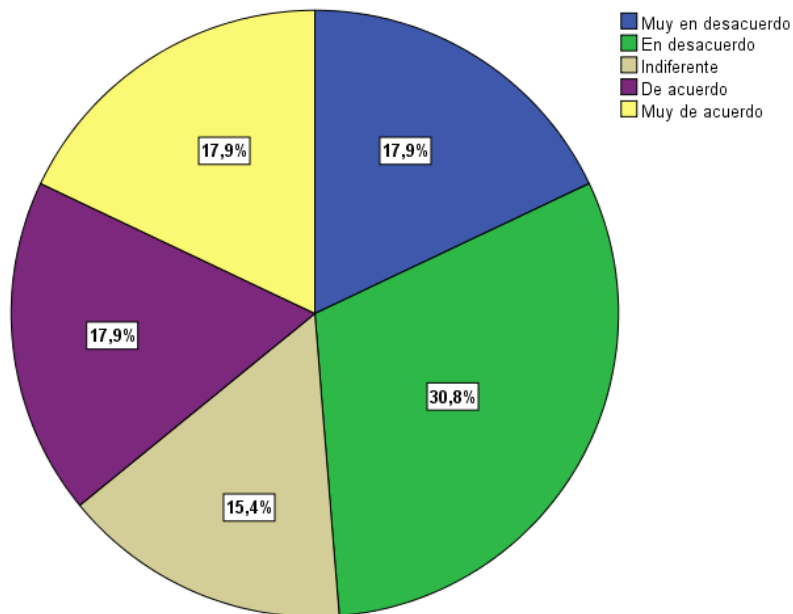


Figura 30

Percepción del nivel de calidad de trabajo.

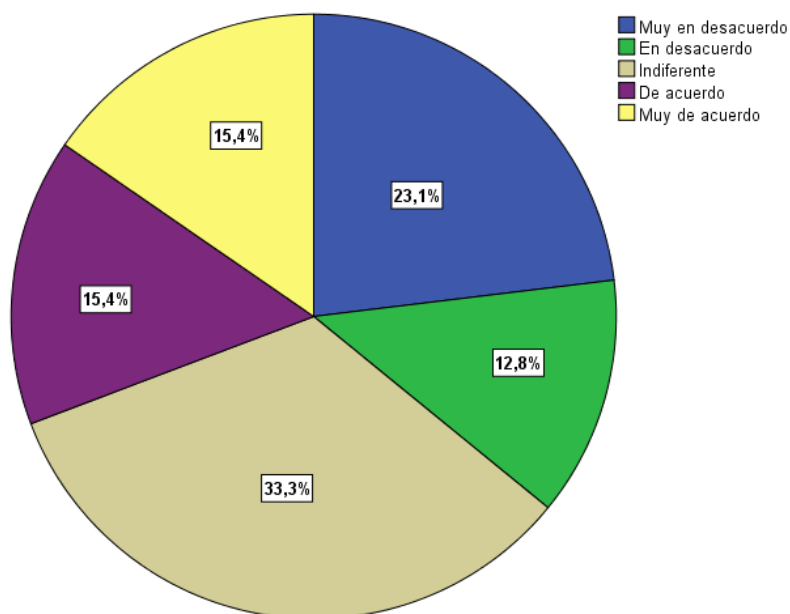


Figura 31

Cumplimiento de tareas.

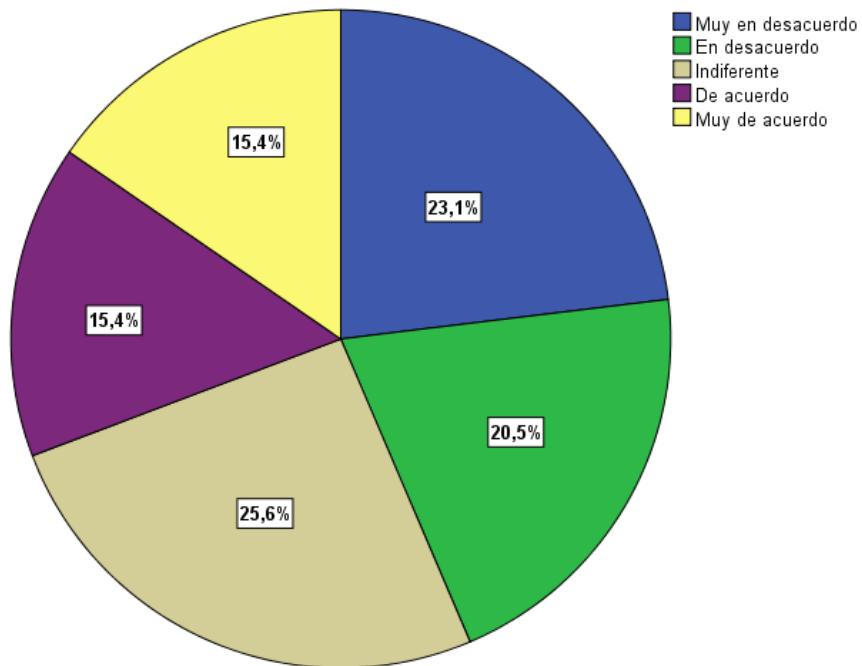


Figura 32

Cumplimiento de metas.

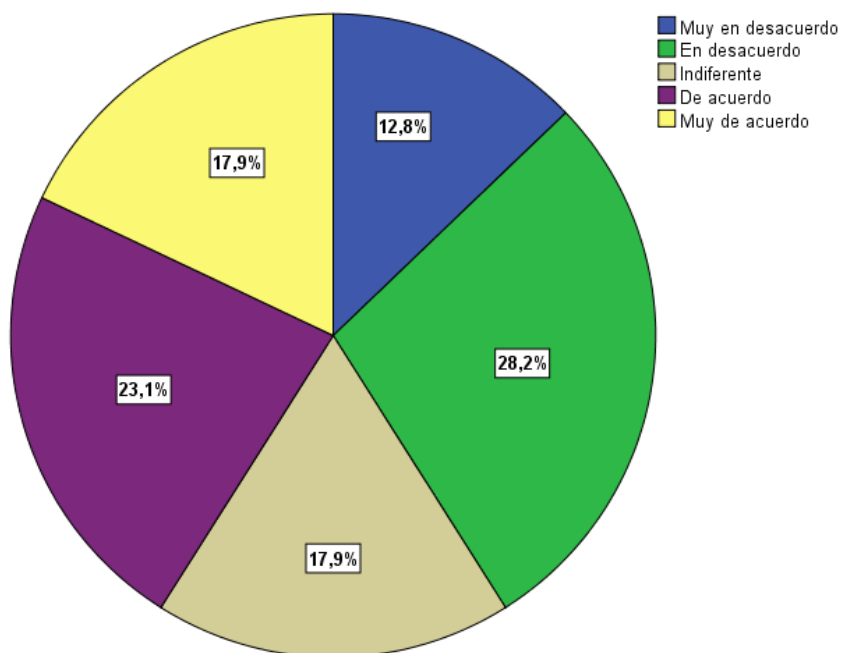


Figura 33

Conocimiento en el puesto de trabajo.

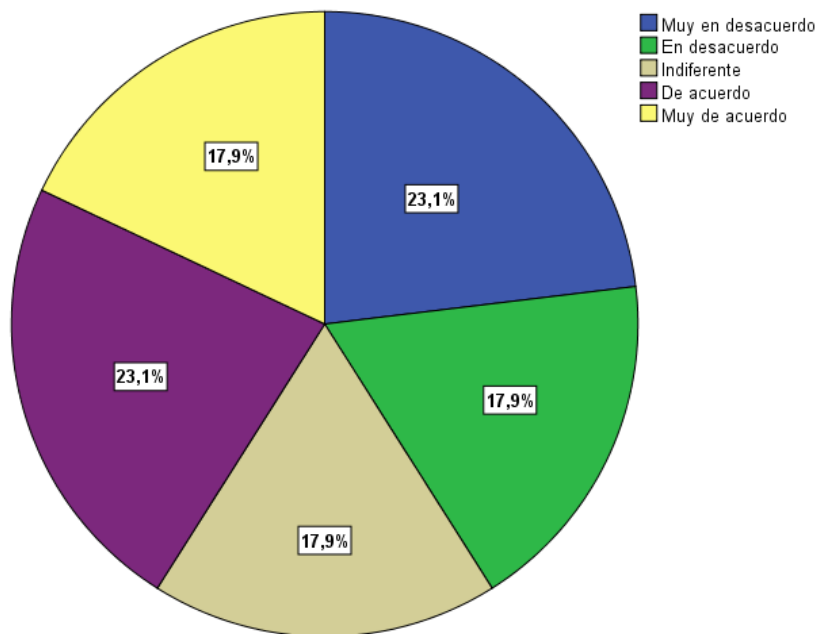


Figura 34

Responsabilidad del trabajador.

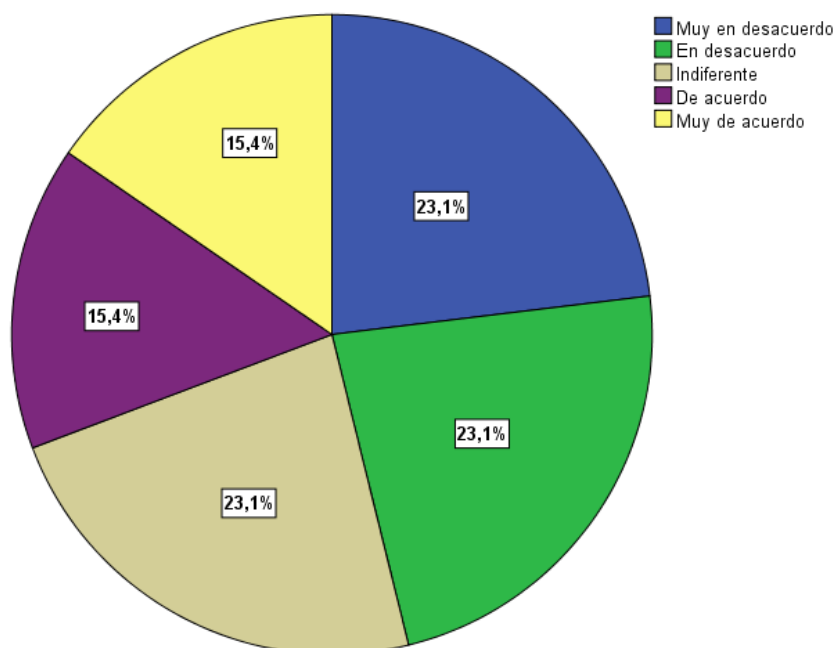


Figura 35

Iniciativa.

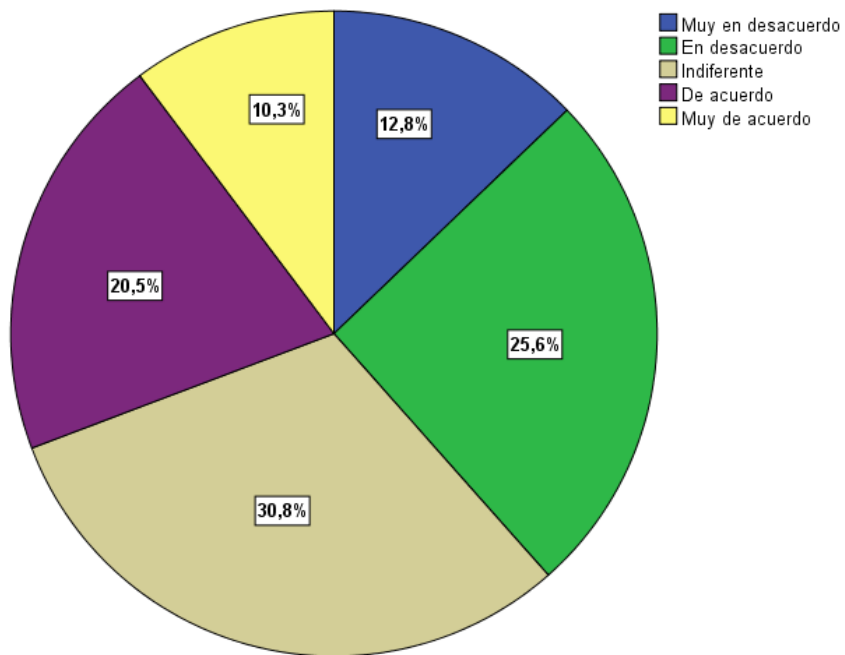


Figura 36

Toma de decisiones.

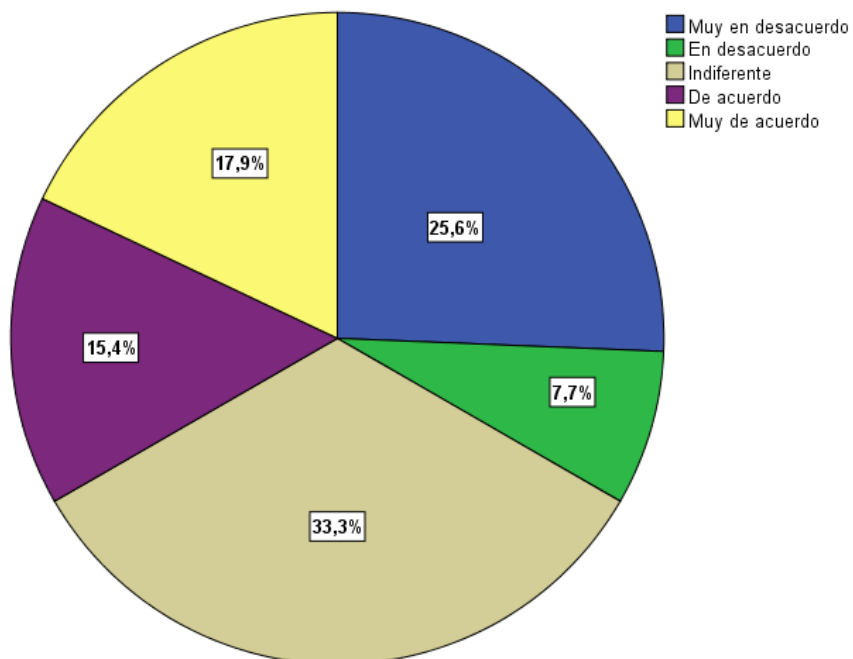


Figura 37

Adaptabilidad del empleado.

