



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACION CON EL
RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL EN
SUPERMERCADO MIA MARKET S.C.R.L., DE LA CIUDAD
DE JULIACA, PUNO - 2021.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. PANCA FLORES, WALTER

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR.

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia y seres queridos, que confiaron en mi persona para alcanzar mis metas en la carrera de administración, también se lo dedico a mis profesores que me ayudaron y guiaron en el camino del desarrollo de mi vida académica.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fuerza, iluminar mis conocimientos y sabiduría para esforzarme por realizar un estudio de calidad. A mi asesor, de tesis por brindarme su apoyo y transmitir su experiencia y pautas para lograr un buen resultado, y mi alma mater mi Universidad Privada Telesup, porque fue en esta institución donde he podido adquirir el nivel de conocimiento que he podido obtener.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Trabajo en equipo y su relación con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básico, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó un diseño no experimental con una población de 35 trabajadores del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, el tipo de muestreo fue censal debido a que el conjunto que representa la población estuvo conformada por las mismas personas a quienes se les aplicó un cuestionario de acuerdo con las variables de estudio, obteniendo una fiabilidad de 0,969 y 0,923, nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos según la prueba estadística de rho de Spearman aplicada a las variables: trabajo en equipo y la rentabilidad laboral con un coeficiente de correlación de $r=854^{**}$, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$) con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación significativa entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021

Palabras clave: trabajo en equipo, rendimiento laboral y equipos de trabajo

ABSTRACT

This research entitled: Teamwork and its relationship with the work performance of the staff at the Mia Market S.C.R.L. supermarket, of the city of Juliaca, Puno - 2021, whose general objective is to determine the relationship between Teamwork and the work performance of the staff at the Mia Market S.C.R.L. supermarket.

The research was quantitative in focus, the type of research is basic, descriptive correlational level, a non-experimental design was used with a population of 35 workers from the staff at the Mia Market S.C.R.L. supermarket, of the city of Juliaca, the type of sampling was census because the The set that represents the population is made up of the same people to whom a questionnaire was applied according to the study variables, obtaining a reliability of 0.969 and 0.923, an acceptable level.

Among the most important results obtained according to the Spearman Rho statistical test applied to the variables teamwork and job profitability with a correlation coefficient of $r = 0.854^{**}$, with a significance level of 0.000 less than the expected level ($p < 0.05$) with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Therefore, it can be affirmed that there is a significant correlation between teamwork and work performance of the staff at Mia Market S.C.R.L. supermarket, in the city of Juliaca, Puno - 2021.

Keywords: Teamwork, job performance and work teams

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del Problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación de estudio	17
1.3.1. Justificación teórica.....	17
1.3.2. Justificación metodológica	18
1.3.3. Justificación práctica.....	18
1.3.4. Justificación social	18
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes del estudio de Investigación	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases teóricas de las variables	25
2.2.1. Variable 01: trabajo en equipo	25
2.2.2. Variable 02: rendimiento laboral	37

2.3.	Definición de términos básicos	48
III.	MÉTODOS Y MATERIALES	52
3.1.	Hipótesis de investigación	52
3.1.1.	Hipótesis general	52
3.1.2.	Hipótesis específicas	52
3.2.	Variables de estudio	52
3.2.1.	Definición conceptual.....	52
3.2.2.	Definición operacional.....	53
3.3.	Tipo y Nivel de la Investigación	54
3.3.1.	Tipo de investigación	54
3.3.2.	Nivel de investigación	54
3.3.3.	Método de investigación	55
3.4.	Diseño de la investigación	55
3.4.1.	Diseño no experimental	55
3.4.2.	Enfoque de investigación.....	56
3.4.3.	Corte transversal:.....	56
3.5.	Población y muestra de estudio.....	57
3.5.1.	Población	57
3.5.2.	Muestra censal.....	57
3.5.3.	Muestreo.....	58
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	58
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	58
3.7.	Métodos de análisis de datos	61
3.8.	Aspectos éticos	62
IV.	RESULTADOS	63
4.1.	Resultados descriptivos	63
4.2.	Prueba de hipótesis.....	68
4.2.1.	Prueba de hipótesis general	68
4.2.2.	Prueba de hipótesis específicas	69
V.	DISCUSIÓN.....	72
VI.	CONCLUSIÓN.....	74
VII.	RECOMENDACIONES.....	75

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXO	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Matriz de operacionalización	82
Anexo 3. Instrumento	84
Anexo 4. Validación de instrumentos	87
Anexo 5. Matriz de Datos.....	91
Anexo 6. Propuesta de Valor	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de rho Spearman	55
Tabla 2.	Calificación y evaluación del cuestionario de trabajo en equipo y rendimiento laboral	59
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos	59
Tabla 4.	Nivel de confiabilidad de la variable trabajo en equipo.....	60
Tabla 5.	Nivel de confiabilidad de la variable rendimiento laboral	61
Tabla 6.	Escala de interpretación de la confiabilidad	61
Tabla 7.	Niveles de variable de trabajo en equipo.....	63
Tabla 8.	Niveles de variable de rendimiento laboral.....	64
Tabla 9.	Niveles de variable de equipos de trabajo.....	65
Tabla 10.	Niveles de variable de equipos de alto desempeño	66
Tabla 11.	Niveles de variable de equipos eficientes.....	67
Tabla 12.	Nivel de correlación y significancia trabajo en equipo y rendimiento laboral.....	68
Tabla 13.	Nivel de correlación y significancia equipos de trabajo y rendimiento laboral.....	69
Tabla 14.	Nivel de correlación y significancia equipos de alto desempeño y rendimiento laboral	70
Tabla 15.	Nivel de correlación y significancia equipos eficientes y rendimiento laboral.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de trabajo en equipo	63
Figura 2. Niveles de rentabilidad laboral	64
Figura 3. Niveles de equipos de trabajo	65
Figura 4. Niveles de equipos de alto desempeño.....	66
Figura 5. Niveles de equipos eficientes.	67

INTRODUCCIÓN

El estudio de la presente investigación titulada: “Trabajo en equipo y su relación con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021; tuvo como objetivo principal determinar cómo el trabajo en equipo se relaciona con el rendimiento laboral.

El objetivo del trabajo en equipo fue reunir a un grupo de persona con capacidades, inteligencias, ideas y destrezas similares con el fin de realizar, tareas de manera más rápida para obtener mejores resultados. La habilidad de trabajar en conjunto es un elemento que muchos líderes y reclutadores valoran hoy en día, pues estos consideran que apoyarse en los demás y al mismo tiempo brindarles a ellos lo mejor de ti, es la clave para alcanzar más fácil todo lo que te propongas.

La presente tesis está dividida en siete capítulos coherentemente relacionados.

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, se formulan las interrogantes de la investigación, justificación del estudio y los objetivos de la investigación que permitirán determinar la relación entre las variables de estudio.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, el análisis de los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y las definiciones conceptuales.

En el capítulo III, se presentan los métodos y materiales de la investigación: hipótesis de la investigación, variables de estudio que han permitido organizar el cuadro de operacionalización de la investigación de acuerdo con las variables de estudio, asimismo, se detalla el nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, método de análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo IV, se presentan los principales resultados de la investigación, primero se describe los resultados en forma unitaria, para luego contrastar cada una de las hipótesis formuladas.

En el capítulo V, se discuten los principales resultados de investigación; luego se analizan los resultados obtenidos de la teoría y de la experiencia directa, determinando los alcances de su validez.

En el capítulo VI, se abordan las conclusiones de acuerdo con los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones o sugerencias que pueden aportar a las variables de estudio de acuerdo a los objetivos planteados.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En los últimos años en todas las organizaciones del sector retail, el trabajo en equipo está calificado como una perspectiva considerablemente notable para conseguir altos niveles de eficacia y eficiencia organizacional. Precisar el trabajo en equipo, brinda a las organizaciones un indicador de satisfacción laboral que facilita a la mejora de acciones para confortar las mejores condiciones de una buena productividad y dinámica organizacional, origen del éxito de la empresa y de sus trabajadores.

A nivel internacional, la ocupación del área de los recursos humanos asimismo, de cubrir objetivos de carácter social, funcional y personal, contribuye positivamente en conseguir una ventaja competitiva.

Según Chiavenato (2017) indica que:

El trabajo en equipo es uniforme que los equipos estén conformados por personas de diferentes especialidades. Un equipo interfuncional es un conjunto de trabajo formado por individuos con diferentes especialidades que unen sus fuerzas para llevar a cabo una tarea. El objetivo del equipo consiste en alcanzar que las personas de especialidades distintas aporten sus talentos y conocimientos a la ejecución de una tarea, que requiere la colaboración de distintas funciones. (p. 37).

En el Perú, el rendimiento laboral en las empresas del sector retail, que conforman los supermercados, tiene problemas de motivación, ya que es una de las cualidades que proporciona a una persona, siendo esta, que sepa auto motivarse. Que sea capacitado de poder hallar dentro de sí y en su tarea diaria, la voluntad necesaria para proporcionar en cada momento dado lo mejor de sí mismo. La motivación es el motor que nos mueve. Puede tratarse de motivación interna (por ejemplo, demostrarse a uno mismo que se puede hacer mejor) o motivación externa (trabajar a cambio de un salario).

En las empresas retail de renombre de nivel internacional, tal es el tema de muchas organizaciones públicas o privadas la gestión del talento humano se refleja en la identificación del trabajador con la empresa u organización y esta aporta para generar un crecimiento.

Según Gabini (2018) indica que:

El rendimiento laboral individual de un trabajador se ubica como el fragmento clave para certificar la seguridad y el éxito de una compañía, de allí el interés organizacional persistente, por incrementar el rendimiento de sus colaboradores al respecto, algunas investigaciones recientes han señalado que estudios venideros deberían enfocarse en aclarar las relaciones entre el rendimiento laboral y algunas variables asociadas a él, sobre las que no se han obtenido resultados concluyentes hasta el momento. (p 19).

En un supermercado de la ciudad de Juliaca, se manifiestan problemas similares de trabajo en equipo, los que afectan directamente en el rendimiento laboral de los trabajadores y que en todo su entorno transmite inconformidad relacionado con las capacidades y competencias laborales por lo que debe tener asumir la visión, misión y los objetivos, considerando, la misma que se conoce como satisfacción laboral. Buscando demostrar con ello que la rentabilidad está amarrada con el rendimiento laboral del personal, la cual sumado a la falta de trabajo en equipo, nos muestra un panorama por debajo de lo esperado en cuanto a rendimiento como organización.

Según Chiavenato (2017), señala que:

Para acertar la condición apropiada el término trabajo en equipo, es justo hacer mención a la necesidad que tiene la empresa de mostrarse de acuerdo con las fallas o carencias que pudieran adolecer sus colaboradores, y de aquellas actitudes y conocimientos que deben ser modificados o mejorados para desarrollar la productividad y el rendimiento. En términos generales, promover el trabajo en equipo; brindar espacios de reflexión acerca de los aspectos que modificaría cada uno en la forma de cumplir su trabajo o de relacionarse con sus pares o superiores. (p. 89).

Actualmente se observa que a veces uno de los problemas que se plantean en el trabajo en equipo, se relaciona con el rendimiento del personal, ya que se debe contar con el personal correcto y capacitado en el puesto adecuado. Para esto, es sumamente trascendental que se lleve a cabo un excelente aprendizaje para que además haya buen rendimiento laboral y no pueda perjudicarse el empleado ni el empleador.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Cómo los equipos de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021?

PE 2 ¿Cómo los equipos de alto desempeño se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021?

PE 3 ¿Cómo los equipos eficientes se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021?

1.3. Justificación de estudio

1.3.1. Justificación teórica

El estudio se basó en trabajo en equipo y su relación con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021. El cual busca dar a conocer la hipótesis planteada. Los resultados en esta investigación son de mucha utilidad para la gestión en una organización, toda vez que es necesario que los empleadores conozcan lo importante del papel el rendimiento laboral de sus colaboradores. Además, dejar

un precedente en los mismos, para motivar e incentivar a promociones futuras a sensibilizar y destacar la importancia del rendimiento laboral en la mejora del trabajador.

1.3.2. Justificación metodológica

En cada objetivo cumplido se emplearon métodos que se ajustaron a la investigación, como la herramienta de la encuesta, que ayudó a determinar si el estudio realizado con respecto al trabajo en equipo y su relación con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca es adecuada, como también la hipótesis, la estadística también ayudó a cuantificar y cualificar aquellos datos obtenidos para determinar y presentar los resultados.

1.3.3. Justificación práctica

La tesis que se desarrolla fue debido a que hay una necesidad de mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores mediante estrategias que tienen que implementar la empresa, asimismo, lograr un buen desempeño en equipo. La información que se proporciona en la investigación servirá para mejorar el rendimiento laboral, así como mejorar el trabajo en equipo, ya que son dos variables muy importantes para que una empresa logre sus metas.

1.3.4. Justificación social

Desde un punto de vista social, el trabajo en equipo favorece la integración de las personas y también el desarrollo de habilidades sociales, por ello, se indica que para un buen rendimiento social se deben realizar buenas observaciones hacia el empleado, para poder incrementar de una forma la motivación. Así poder mejorar al personal continuamente, y pueda brindar un buen servicio a la sociedad

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG 1 Determinar cómo el trabajo en equipo se relaciona con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar cómo los equipos de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

OE 2 Determinar cómo los equipos de alto desempeño se relacionan con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

OE 3 Determinar cómo los equipos eficientes se relacionan con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio de Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Calvo (2018) con la tesis realizada “*Comunicación y trabajo en equipo en la empresa Industrias Wicasa E.I.R.L. Los Olivos, 2018*”. Tesis de grado, Universidad César Vallejo. Lima. Cuyo objetivo fue Identificar la relación entre la comunicación y trabajo en equipo, en la empresa Industrias WICASA E.I.R.L., Los Olivos, 2018. la metodología fue de tipo básica, descriptivo correlacional, el diseño que se utilizó fue no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 36 colaboradores, se usó como técnica de recolección de datos, la encuesta, se midió los niveles de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach entre sus variables comunicación y trabajo en equipo con valores de 0.854 y 0.863. Se tuvo como resultados que el 69,4% indicó que casi nunca hubo buena comunicación, el 30,6% que nunca hubo buena comunicación, con respecto al trabajo en equipo un 63,9% casi nunca, el 30,6% nunca, y 5,6 % a veces hubo trabajo en equipo; asimismo mediante por el rho de Spearman se determinó un valor de $p= 0,000$, el cual significó que es altamente significativo; se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa la existencia de relación entre la comunicación y trabajo en equipo en la empresa Industrias WICASA E.I.R.L., Los Olivos, 2018.

Ipanaque (2018), en su tesis titulada “*Gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018*”. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú. La cual tuvo como objetivo el de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en una institución pública. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 35 colaboradores del área de fiscalización de la ONP. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usaron el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el coeficiente alfa de Cronbach siendo el resultado 0.892, en el cuestionario de gestión administrativa y 0.825 en el

cuestionario de trabajo en equipo. Los resultados hacen concluir que existe relación positiva moderada ($r=0.478$) y significativa ($p < .05$), entre gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima - 2018. Ello hace inferir que a mayor gestión administrativa mayor trabajo en equipo.

Ortiz y Cruz (2019), en su tesis titulada "*El estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos en el área de gestión administrativo de la UGEL – N°16 Barranca, durante el año 2018*". Tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú. Cuyo objetivo fue el determinar de qué manera el estrés laboral influye en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del área de gestión administrativa de la UGEL 16 Barranca, durante el año 2018. Métodos: En la investigación se utilizó el diseño no experimental, explicativo y correlacional. No experimental. La población estuvo conformada por 24 personas. Para la obtención de la información se aplicó la encuesta, en cuanto al instrumento de recolección de datos, se aplicó el cuestionario de 28 Ítems con una amplitud de escala de Likert. Resultados: se obtuvo que los trabajadores presentaron un 54,17% de nivel moderado, 37,50% de nivel alto y 8,33% un nivel bajo con respecto al variable estrés laboral. Asimismo, 45,83% alcanzaron nivel moderado, 45,83% consiguieron nivel alto y un 8,33% nivel bajo en la variable rendimiento laboral. Por otro lado, con la Correlación de Rho de Spearman se obtuvo 0.671, determinándose la correlación de las variables, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, determinándose que el estrés laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del área de gestión administrativa de la UGEL 16 BARRANCA, durante el año 2018.

Zúñiga (2019), en su tesis titulada "*Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martin DE Porres S.A*". Tesis postgrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú. La cual tuvo como objetivo fue el de determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Métodos: diseño no experimental y tipo transversal, correlacional, La población

estuvo conformada por 108 directivos y trabajadores, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, considerándose como dimensiones las Horas extras, Salario mínimo vital y la Jornada laboral. Resultados: Se demostró con un 54,6% que las remuneraciones se relacionan de manera significativa con el rendimiento laboral en la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Conclusiones: de los resultados se determinó que existió correlación positiva y moderada del 0,580 de acuerdo a la escala de Bisquerra, concluyendo que mejorando las remuneraciones se incrementaría progresivamente el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha empresa.

Zúñiga (2019), en su tesis titulada “*Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima – 2019*”. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Lima-Perú. La cual tuvo como objetivo el de identificar la relación que existe en la Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, Lima - 2019. La investigación ha sido de tipo aplicada, diseño transversal nivel descriptiva y correlacional, la población estuvo compuesta por 73 colaboradores de la empresa Enel, la muestra fue censal, la técnica para la recolección fue la encuesta y el cuestionario, se obtuvo como resultado de acuerdo a la escala de Cronbach el nivel de confiabilidad de 0,674 para capacitación y 0,909 para rentabilidad laboral; asimismo 28,8% de trabajadores tiene un nivel bajo y solo 6,8% un nivel alto con respecto a la variable capacitación; 68,5% indicaron bajos niveles, 27,4%, nivel medio 4,1%, con respecto a la variable rentabilidad laboral. Por otro lado, con la correlación de rho de Spearman, se tuvo una correlación positiva media de 0,874 puntos de capacitación sobre el rendimiento laboral, por ende, se concluyó la existencia de relación de la capacitación y el rendimiento laboral.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Gonzales, (2015), en su tesis titulada “*Trabajo en equipo y satisfacción laboral con personal de operaciones de telemercadeo de Transactel*”. Tesis grado. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Cuyo objetivo fue el de establecer la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral entre los miembros del Staff de la cuenta de telemercadeo Claro RD, Metodología: tipo de investigación: descriptiva, documental, no experimental, analítica. Población: 25

trabajadores que conformaron el grupo de operaciones de la cuenta de telemarketing. Muestra: 25 agentes. Instrumentos: escala de Likert que permitió conocer los aspectos relacionados al trabajo en equipo y a la satisfacción laboral respecto a los ítems planteados para cada una de las variables. Resultados: los resultados se obtuvieron acerca del tiempo que deseaban estar dentro de la organización a lo que el 56% manifestaron deseos de quedarse por lo menos 4 años más, el 24% indica que 2 años y el 20% por lo menos un año más. Conclusiones: se determinó que en el equipo del staff de Claro RD existió satisfacción laboral y trabajo en equipo, pero era indispensable optimizar este último, y uno de los puntos débiles lo constituyó la comunicación entre las diferentes unidades que conforman toda la organización.

Antúnez, (2015), en su tesis titulada *“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua”*. Tesis postgrado, Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela. La cual tuvo como objetivo general el de expresar el clima organizacional como agente clave para optimar el rendimiento laboral de los trabajadores del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua, niveles de investigación: descriptivo, no experimental, Enfoque: cuantitativo, Población: total de 30 personas, Instrumento: encuesta, Resultado: la satisfacción al consumidor, el liderazgo, la motivación y los valores; que incluso estando presentes y alcanzando ponderaciones superiores al 50%, debieron ser considerados como elementos de inseguridad capaces de formar un deterioro en el conjunto de propiedades inherentes al contorno laboral y, por consiguiente, al rendimiento de las personas durante la jornada de trabajo. Conclusiones: existieron factores que ejercen un resultado importante en los estándares de comportamiento apreciados en la organización objeto de estudio y entre estos se encontró el liderazgo, que al adquirir marcadas características de autocrático tiende a descuidar aspectos tales como la motivación, la formación de los trabajadores y la satisfacción al consumidor.

Vilá (2015) en su tesis titulada *“Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de atención primaria de Barcelona ciudad, 2015*. Instituto Català

de la Salud”, Barcelona, España. El objetivo general fue: estimar la prevalencia de Burnout y percepción de trabajo en equipo en los equipos de atención primaria de Barcelona ciudad. La metodología fue: diseño transversal multicéntrico. La población estuvo conformada por 2398 trabajadores, teniendo como muestra a 879. El instrumento fue: cuestionario de MBI y el cuestionario de trabajo en equipo, diseñados por ad hoc. Los resultados fueron: la prevalencia de Burnout fue del 17,2%, el 46,2% presentaron una o más subescalas alteradas, también presentan alto grado de agotamiento emocional 38,2%, 23,8% despersonalización y 7,7% baja realización personal, como también un 49,2% consideran que se fomenta bastante el trabajo en equipo. Las conclusiones fueron: los profesionales presentan un alto grado de agotamiento emocional y media despersonalización, pero un grado satisfactorio de realización personal.

Aguilar (2016) en su tesis titulada “*Trabajo en equipo y clima organizacional en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango, 2016*”. Psicología. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. El objetivo general fue: determinar la relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en los colaboradores del hotel del Campo. La metodología fue: enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, tipo básico, de diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 50 colaboradores y como muestra 30. El instrumento fue: un cuestionario con interrogantes con opción sí, no y por qué, para determinar la relación que tiene el trabajo en equipo en el clima organizacional, diseñado por el mismo investigador. Los resultados fueron: el 91% de colaboradores respondieron afirmativamente a todas las interrogantes según 21 los indicadores tales como, sentido de pertenencia, desarrollo de un efectivo clima organizacional, cohesión y equipo de trabajo, recursos organizacionales, autonomía, comunicación, reconocimiento, equidad, comunicación, mientras que el 11% de las interrogantes no fueron relevantes dentro del estudio como el indicador de autonomía que los colaboradores poseen dentro de su área de trabajo, también 73% de los colaboradores que respondieron que se sienten satisfechos de trabajar para esta organización porque mencionan que es un trabajo digno y honrado y le gusta el trabajo que realizan, se sienten parte de esta organización por el ambiente que se percibe; mientras que el 27% restante

contestó que no, porque consideran que existe un mal manejo del personal. La conclusión fue: sí existe relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional.

Tamayo, et al (2017), en su investigación titulada “*Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional*”. Revista de Saude Publica, Chile. La cual tuvo como objetivo determinar la percepción de estudiantes universitarios respecto al trabajo interprofesional e interdependencia entre los miembros del equipo en su inserción en la atención primaria. Métodos: estudio de tipo analítico y transversal. Población estuvo conformado por 704 estudiantes de la carrera de salud. El muestreo fue de tipo aleatorio, probabilístico estratificado con un 95% de confianza y un 5% de margen de error. Se utilizó un cuestionario autoadministrado. Resultado: un 97,8% de los estudiantes opinaron que el trabajo interprofesional es importante; un 27,1% de ellos declaró que la universidad no le ha entregado importancia en sus planes de estudios. Los profesionales mencionados como más importantes en el equipo son los médicos y enfermeras. Conclusiones: espacios de desarrollo y respaldo institucional son elementos claves para promover el trabajo interprofesional. Que esta competencia logre involucrar a cada unidad académica en sus diferentes espacios formativos será un aporte significativo en aquello. Trabajo en equipo es una tarea pendiente.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 01: trabajo en equipo

2.2.1.1. Definiciones

Chiavenato (2017) define que:

El trabajo en equipo es reunir a un grupo de persona con capacidades, inteligencias, ideas y destrezas similares con el fin de realizar tareas de manera más rápida para obtener mejores resultados. Los líderes deben estimular, informar, motivar y orientar a las personas para que esto suceda y se pueda llevar a cabo un buen trabajo en equipo con la organización. (p. 481)

Según Franklin y Krieger (2015) indican que:

Las organizaciones reúnen un conjunto de individuos y los forman, entrenan y estructuran como equipos determinados propósitos. El éxito de condición moderna manera de vivir depende del trabajo en equipo. Un equipo únicamente puede ser eficiente si utiliza las competencias de cada uno de sus miembros en un esfuerzo sistematizado (p.208)

Según Newstrom (2015) indica que:

Cada empleado efectúa tareas operativas, pero la gran totalidad trabaja en pequeños grupos regulares, en los que sus actividades deben acoplarse como las piezas del rompecabezas de un paisaje. Cuando su trabajo es interdependiente, actúan como un equipo de tareas y desarrollan un contexto de cooperación denominada trabajo en equipo. (p. 354).

Según Puchol (2015) indica que:

La cultura de los nacionales de un país determinado, su actitud ante la familia, el compromiso, la riqueza, la religión, la disciplina, el trabajo en equipo, el valor del tiempo, el rol de la mujer, de los ancianos, la importancia acordada a la formación, es origen de la conducta de los individuos y de los grupos en todos los contextos y, consecuentemente, en el contexto profesional. (p.32).

Según Corral F (2016) indica que:

El trabajo en equipo y el esfuerzo de colaboración es apelado como uno de los factores críticos para obtener los objetivos de niveles superiores puede definirse a niveles estrechamente distintos, empezando por una pareja, un pequeño equipo dentro de la misma unidad o departamento, traspasando por una división o unidad organizativa superior tal como una línea de negocio (p. 47).

2.2.1.2. Trabajo en equipo y las negociaciones

Según Chiavenato (2017) señala que:

El trabajo en equipos obliga a sus miembros a interactuar constantemente con colegas sobre los cuales no se tiene autoridad directa, a fin de alcanzar objetivos comunes. La búsqueda de acuerdos y consenso requiere alguna forma de negociación. Se trata de administrar intereses divergentes y la interdependencia estructural de la organización, de integrar papeles diversificados y discordantes a través de medios que reduzcan esas diferencias y aumenten la convergencia y la coincidencia. La negociación es una manera de unir varias cabezas para buscar objetivos comunes. Por lo general, una parte expone demandas o propuestas y la otra las evalúa, y a continuación se hacen concesiones y contrapropuestas. Así, la negociación es una actividad secuencial y no simultánea. (p. 400)

2.2.1.3. Comunicación en el trabajo en equipo

Según Chiavenato (2017) señala que:

El trabajo en equipo casi siempre exige una intensa comunicación. La estructura de intercambio de información utilizada por el equipo influye en su desempeño y la satisfacción de las personas involucradas. En una red centralizada en un líder o supervisor, los miembros del equipo se comunican por medio de ella para resolver problemas o tomar decisiones. En una red descentralizada, los miembros se comunican libremente entre sí. Todos los miembros procesan información hasta llegar a un consenso sobre una decisión. La red centralizada de comunicación ofrece soluciones más rápidas a problemas simples. Los miembros transmiten la información relevante al líder o supervisor para que éste tome las decisiones. La red descentralizada es más lenta para manejar problemas simples porque la información pasa por diferentes personas que unen las piezas y resuelven el problema. No obstante, la red descentralizada sirve para solucionar problemas complejos con más rapidez, porque la información no se concentra en una sola persona. Las decisiones son más rápidas y mejores. (p. 326).

2.2.1.4. Desarrollo de equipos

Según Chiavenato (2017) señaló:

Que el desarrollo de equipos en el plan general es construir equipos de trabajo centralmente de la organización, y hace firmeza en los grupos, pequeños o grandes. Propone la ayuda y la unión, por lo que además enseña a prevalecer las diferencias individuales o grupales. Para ello, una vez detectadas las flaquezas y debilidades se orientan a desarrollar capacitaciones a los colaboradores para desarrollar sus habilidades, destrezas y conocimientos, y se puedan alcanzar resultados favorables para la organización. Otra opción sería requerir al equipo correcto de trabajo, que evalúe el desempeño de sus miembros y que, con cada uno de ellos, tome las medidas necesarias para irlo mejorando más y más. En este argumento, el equipo asume el compromiso de evaluar el desempeño de sus participantes y de determinar sus objetivos y metas. (p. 421).

2.2.1.5. El facultamiento en la toma de decisiones del equipo de trabajo

Según Chiavenato (2017) indicó:

La creación de organizaciones de aprendizaje va de la mano, de una clara tendencia a delegar facultades a personas de todas las áreas. Además de recurrir a los equipos autodirigidos, adoptar sistemas orgánicos de administración e implantar una cultura participativa y abierta, las organizaciones de hoy tratan de compartir el poder con todos sus miembros. El facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) o delegación de autoridad parte de la idea de otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en la organización. En un entorno de negocios que se caracteriza por la intensa competencia global y el rápido surgimiento de nuevas tecnologías, soltar la rienda del control centralizado parece ser una solución viable que promueve la velocidad, la flexibilidad y la capacidad de decisión de la organización. (pp. 287-288).

2.2.1.6. Diferencias entre grupo y equipo de trabajo

Jaramillo (2012) señala que:

Un determinado grupo de trabajo se compone por un número exacto de personas, que por lo general se reportan a un superior común y tienen un trato e interacción cara a cara, el cual tiene un grado de independencia en la elaboración partiendo del desempeño de las tareas. Un equipo se compone de un número de personas con habilidades que se complementan entre sí, tienen una identidad definida, todos los miembros trabajan en conjunto de manera organizada, responsable, con apoyo mutuo, usando sus habilidades y las complementan con los demás, para lograr así un propósito en común. (p.9).

2.2.1.7. Ventajas del trabajo en equipo

Según Mena (2013) señala que:

- Al tratarse de personas diferentes, cada uno entrega un aporte en particular al equipo. Habrá quienes tengan más habilidades manuales, mientras otros le darán un mayor uso a su intelecto. Habrá líderes y otros seguidores. En definitiva, la diversidad hará el enriquecimiento mutuo.
- Tratándose de seres con capacidad de raciocinio, es lógico encontrar a individuos que discrepen por las diferencias de sus ideas, pero que resulta beneficioso considerando obtener mayor creatividad en la solución de problemas.
- Se logra la integración de metas específicas en una meta común
- Prevalece la tolerancia y el respeto por los demás. Al sentirse parte real de un equipo, donde son tomados en cuenta, las personas se motivan a trabajar con un mayor rendimiento.
- Promueve la disminución de la rotación de personal al desempeñarse en un lugar que les resulta grato. (p.76-88)

2.2.1.8. Estrategias que fomentan el trabajo en equipo

Según Huertas y Rodríguez (2014), señalan que:

- Se debe dar una comunicación fluida para que el equipo funcione, la confiabilidad de la información en la determinación de tareas.
- Se debe crear un clima de trabajo agradable, el entorno y los espacios laborales para el desarrollo de tareas que garantice una convivencia saludable donde predomine el respeto, el involucramiento y compromiso.
- Se debe fijar los tiempos para lograr las tareas, el reconocimiento al nivel de avance, la identificación de los plazos permite que se evalúen con constancia los tiempos involucrados en la realización de cada tarea.
- La alta gerencia tiene la tendencia en desconfiar de los equipos de trabajo pues el riesgo lo representa el absentismo y la falta de compromiso, levantándose la dinámica de las operaciones más aun cuando el objetivo genera acción acelerados y un alto nivel de desempeño. (p.123).

2.2.1.9. Formación de equipo

Según Huertas y Rodríguez (2014), señalan que:

Existen varias cuestiones que hay que considerar a la hora de poner en práctica propuestas de aprendizaje colaborativo dentro de los equipos de trabajo. El aprendizaje colaborativo es aquel que se desarrolla a partir de propuestas de trabajo grupal. Para hacer referencia al trabajo en equipo, la especialista Susan Ledlow considera que un equipo es “un grupo de personas que comparten un nombre, una misión, una historia, un conjunto de metas u objetivos y una serie de expectativas”. Para que un grupo se transforme en un equipo es necesario favorecer un proceso en el cual se exploren y elaboren aspectos relacionados con los siguientes conceptos:

- Cohesión
- Asignación de roles y normas
- Comunicación

- Definición de objetivos
- Interdependencia (p.138).

2.2.1.10. El liderazgo autentico

Palomino, (2015) señaló que:

En apartados anteriores, se han preparado en referencias a las competencias emocionales y sociales del líder, así como el liderazgo visionario, a excepción de ello no hemos realizado un hincapié en la correlación efectiva entre liderazgo y ética. Y en los últimos años, ha desarrollado el interés por el estudio de este tema, dado su resultado y su correspondencia con diversos escándalos financieros y acontecimientos poco éticos que se han dado en el contorno de las organizaciones, político, social y tienen estrechamente preocupada a nuestra sociedad, y en secuela, a las personas o colaboradores de las empresas de nuestro país y de otros países del mundo. (p. 63).

2.2.1.11. Los equipos de mejora y la espiral de aprendizaje

Según López y Grandio (2015) señalan que:

Es habitual relacionar la idea de equipo a la de eficacia, de modo que cuando surge algún tema complejo en la empresa, enseguida se piensa en establecer un equipo para resolverlo. Esto es una caída, no se pueden ver a los equipos como panacea. Muchos temas se tratan mejor de forma individual que en equipo. Dado nuestro objetivo, es principalmente útil diversificar los equipos de acuerdo con su propósito. En la organización hay, normalmente, equipos de dirección que funcionan de forma permanente. Así, cada vez es más usual que exista una junta de dirección que se reúne periódicamente para tomar cierto tipo de decisiones y para hacer la búsqueda de los objetivos a nivel de compañía. (p. 104).

2.2.1.12. Liderazgo en el equipo

Según Balmon (2015) señala que existen:

- Jefes: son aquellos que son designados para encargarse de un grupo y hacerse cargo de la productividad, la mayoría de veces tienen admirables capacidades administrativas, pero muy poca capacidad de liderazgo.
- Líderes: son aquellos que logran que el grupo pueda ser persuadido, el modelo de conducta de un líder ejemplifica lo que se debe hacer, fomenta la comunicación y contribución de ideas; por eso un jefe que también es líder logra combinar las habilidades administrativas con sus cualidades de liderazgo, generando un equipo eficaz, donde todos son beneficiados.
- Dentro de las habilidades personales que posee está el querer, poder y saber ser líder, conocimiento de sí mismo, posee una actitud positiva, tiene empatía, sabe motivar, escuchar, administra su tiempo, tiene autoconfianza y es visionario, en cuanto a habilidades sociales motiva a los demás, crea equipos de alto rendimiento, gestiona conflictos, resuelve problemas, lidera el cambio y logra implementar lo aprendido, etc. (p.78-79).

2.2.1.13. Etapas en la formación de equipos

Según Robbins y Judge (2017), señalan que: para tener una estructura efectiva de un equipo, este deberá pasar por una serie de etapas de desarrollo y crecimiento, los cuales son:

- Etapa 1. Formación (individualista). Es la etapa de presentación de los integrantes del equipo. Cuando se forma un grupo, cada miembro puede presentar una actitud dudosa hacia los demás o muestra sus fortalezas y habilidades.
- Etapa 2. Poder (identificación). En esta etapa los integrantes del equipo empiezan a plantear las metas y a clasificar las competencias de cada uno. Se comienzan a definir los roles o funciones y comienza la acción.

- Etapa 3. Regulación (integración). En esta etapa los integrantes se conocen e identifican, da inicio al verdadero trabajo en equipo; donde poco a poco comienzan a ayudarse entre sí, lo cual da principio al establecimiento de reglas.
- Etapa 4. Actuación (resultados). Es la etapa del crecimiento en la que los integrantes se entienden y están cómodos con el trabajo en conjunto, por lo que se complementan en su quehacer, teniendo una misma meta establecida. (p.30)

2.2.1.14. Compensación por equipo

Según Bohlander y Snell (2018)

A medida que la producción se ha vuelto más automatizada, que el trabajo en equipo y la coordinación entre los trabajadores se ha hecho más importante y que las contribuciones de quienes están involucrados indirectamente en la producción o en tareas de servicio han aumentado, los planes de incentivos por equipo se han vuelto más populares. Dichos planes recompensan a los miembros del equipo con un bono de incentivo cuando cumplen o sobrepasan los estándares de desempeño acordados. Más aún, el incentivo buscará establecer un ambiente psicológico que fomente la cooperación en equipo. Una desventaja de establecer una compensación por equipo, es que no todos los equipos son iguales. Por ejemplo, los equipos interfuncionales, los equipos autodirigidos y los equipos de fuerza de tarea hacen que sea imposible desarrollar un tipo consistente de plan de incentivos grupal. Y con tal variedad de equipos es difícil que los gerentes adopten estándares de medición uniformes o fórmulas para pago por equipo. (p.453).

2.2.1.15. Importancia de trabajar en equipo

Según Gestión (2018), señala que:

La importancia del trabajo en equipo se ha visto reflejada a lo largo de la historia de la humanidad. Esta actividad llevó a las comunidades al desarrollo de la civilización. Hoy en día, el concepto está relacionado con

dinámicas de trabajo grupal en diferentes ámbitos: laboral, estudiantil y familiar. La importancia del trabajo en equipo surge por la consideración de que mientras más personas estén comprometidas en la realización de una actividad, son más y mejores los resultados que se obtiene. (p. 11)

2.2.1.16. Diferencia entre trabajo en equipo y equipo de trabajo

Según Maisy (2019), señala que:

Existe otro termino que parece similar, aquí la diferencia entre trabajo en equipo y equipo de trabajo. Equipo de trabajo: es el conjunto de personas asignadas, de acuerdo con sus habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo los órdenes de un coordinador. El caso de un equipo de futbol los jugadores son los que despliegan la tarea a través de la habilidad que tienen con la pelota y el director técnico es el coordinador del equipo. Trabajo en equipo: son las estrategias, procedimientos y métodos que utilizará el grupo para conseguir tal fin. El trabajo en equipo se refiere a la táctica que decidirá utilizar el director técnico y que les transmitirá a los jugadores para que estos plasmen en el campo de juego y puedan conseguir la meta que es ganar el partido. (p.6).

2.2.1.17. Dimensiones

Dimensión 01: Equipos de trabajo

Según Chiavenato (2017) indicó que:

El equipo de trabajo es el número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida. Los equipos implican relaciones, o sea, conexiones humanas, en las cuales el todo emerge como algo mayor que la suma de sus partes, relaciones afectivas y emocionales y en conexiones personales entre los miembros, no necesitan reaccionar ni presionar a sus miembros ni requieren su lealtad. (p.284).

Indicador

1) Equipos funcionales

Según Chiavenato (2017) señaló que:

Al optar por diseños organizacionales horizontales y reconocer las fallas de la autonomía funcional burocrática, las organizaciones se orientan hacia los equipos funcionales cruzados, los cuales están constituidos por miembros de varios departamentos o de diferentes especialidades. En general, están sujetos a dos criterios: uno interno (el del equipo) y otro externo (el de la organización). (p. 285).

2) Equipos autodirigidos

Según Chiavenato (2017) indicó que son esencialmente independientes, realizan tareas operativas y asumen responsabilidades administrativas tradicionales, como planear, programar y evaluar el desempeño. Como parte del movimiento en favor del facultamiento en la toma de decisiones y de los valores igualitarios, cada vez más organizaciones utilizan equipos autodirigidos, que son grupos de personas que administran las tareas técnicas que dan por resultado un producto o servicio que será ofrecido a un cliente interno o externo.

3) Equipos virtuales

Según Chiavenato (2017) indicó que:

Con el advenimiento de la informática, la interacción frente a frente dejó de ser indispensable. Los miembros de los equipos se pueden comunicar por correo electrónico (e-mail), conversaciones en línea, las salas de chat, conferencias telefónicas, fax, transmisiones vía satélite y páginas de internet. Una de las claves para utilizar los equipos virtuales son las tecnologías sincronizadas, las cuales permiten a los miembros interactuar en tiempo real. (p.285).

Dimensión 02: Equipos de alto desempeño

Según Chiavenato (2017) indicó que:

Es notable porque posee alta participación del individuo y busca una respuesta instantánea e innovadora al cambio en los entornos de los negocios, para satisfacer al cliente en sus diferentes exigencias. La organización está moviéndose de forma rápida para trabajar en equipo o colaborar en el trabajo. Antes no hubo mucha comunicación en grupo tanto como ahora. no es suficiente hacer y crecer en equipo; se entiende que debe alcanzar un crecimiento excelente. (p.84)

Indicador

1) Participación

Según Chiavenato (2017) indicó que todos los miembros están comprometidos con la delegación de autoridad (empowerment) y la autoayuda, cuentan con la igual participación de todos y no crean jerarquías de importancia sino puramente organizativas. (p. 294).

2) Responsabilidad

Según Chiavenato (2017) indicó que el equipo demuestra que asume responsabilidades por medio de reglas básicas y así logra confiabilidad, todos los miembros se sienten responsables del resultado del desempeño. (p.294)

3) Creatividad

Según Chiavenato (2017) indicó que un equipo capaz de generar respuestas inteligentes e ingeniosas a los problemas es un equipo capaz de enfrentarse a cualquier reto. La creatividad debe fomentarse y también premiarse. (p.294)

Dimensión 03: equipos eficientes

Según Chiavenato (2017) indicó que:

Un equipo no aparece de la nada ni se vuelve productivo por sí solo. Las organizaciones deben tener el conocimiento para que avance y pueda

administrar su equipo, es necesario emplear la iniciativa de mejora continua. Se debe a las creencias y estructura. Un equipo eficaz tiene estos rasgos: objetivos claros, miembros con habilidades, confianza recíproca, compromiso unánime, buena comunicación, habilidades de negociación, liderazgo renovador y apoyo interno (p. 286)

Indicador

1) Buena comunicación

Según Chiavenato (2017) indicó que sus miembros pueden transmitir mensajes recíprocos de forma clara y fácil de entender con una buena retroalimentación que ayude encaminar a cada persona del equipo a analizar y solucionar un malentendido. (p.286)

2) Habilidades de negociación

Según Chiavenato (2017) indicó un equipo eficiente siempre es flexible y está en constante cambio, la capacidad de entender se debe a que los individuos del grupo desarrollen la habilidad de entender y negociar. (p.286)

3) Liderazgo

Según Chiavenato (2017) indicó un líder tiene la capacidad de motivar a su grupo a permanecer a su lado, aunque esté pasando dificultades, renovador, capaz de impulsar y aprovechar a las personas. (p.286)

2.2.2. Variable 02: rendimiento laboral

2.2.2.1. Definiciones

Según Gabini (2018) indica que:

El rendimiento laboral es el constructo más investigado en la literatura de las retóricas organizacionales. Pero, conforme con los antecedentes disciplinarios de nuestros antepasados, menciona que hasta el final de los 80 se bien relacionada al estudio destinado a valorar de condición indiferenciada el rendimiento laboral, el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores. En este sentido, el rendimiento labora ha sido determinado

como el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que el miembro trabaja. (p. 27).

Según Uribe (2015) indicó que:

El rendimiento laboral es el interés del compromiso de un trabajador o de un grupo de colaboradores. Las organizaciones suelen planear para esa utilidad del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello, las organizaciones plantean incentivos con los que promueven dicho rendimiento laboral. El conocimiento del desempeño estima la condición en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas. (p.107)

Según Torres (2015), señaló que:

El término rendimiento laboral se refiere a lo que en realidad hace el individuo y no solamente lo que sabe hacer, por lo tanto le son importantes aspectos tales como: las aptitudes (la eficacia, excelencia y producción en el que desenvuelve sus labores de trabajo encargados hasta cierto tiempo), cómo comportarse mediante la disciplina, (aprovechar el horario de trabajo, cumplir con las reglas de salud laboral y seguridad) y tener la cualidad del individuo requerido para tener mejor rendimiento en sus puestos de trabajo y, así, demostrar capacidad de poder hacerlo. (p. 21).

Según D' Alessio (2016) manifestó que:

El rendimiento es la identificación, medición y gestión de los recursos humanos de las organizaciones donde la valoración debe ser una actividad orientada al futuro que ofrece a los trabajadores una información útil y de apoyo para lograr mejores niveles de rendimiento, usándose con fines administrativos o de desarrollo. (p.40)

Robles (2017) cita a Ping, quien considera que el rendimiento laboral es el valor total esperado de episodios conductuales discretos que lleva a cabo un individuo en un determinado periodo de tiempo para una organización. (p.12)

2.2.2.2. Modelos de rendimiento laboral

Según Gabini (2018) indicó que:

Es obligatorio una estructura de agrupamiento conceptual de estos para alcanzar un excelente intelecto del fenómeno. En esta cuestión, los modelos de rendimiento laboral han sido diferenciados entre aquellos aplicables a todos los trabajos y aquellos desarrollados para ocupaciones específicas, el rendimiento laboral puede ser formado a partir de las siguientes dimensiones: conductas orientadas a la labor, que tienen que ver con el elemento del trabajo; conductas orientadas interpersonalmente, es decir, la información y colaboración con compañeros de trabajo; conductas relacionadas con la pérdida de tiempo, aquellos comportamientos tendientes a impedir centrarse en el trabajo; y conductas destructivas y azarosas, que con llevan riesgos de pérdidas en la productividad.(p. 31)

2.2.2.3. Dimensión del rendimiento laboral

Según Gabini (2018) indicó:

Que a pesar de que los modelos genéricos del rendimiento laboral usan dimensiones amplias para concretar al constructo y los modelos desarrollados para trabajos específicos se basan en dimensiones crecidamente acotadas para constituir los elementos del rendimiento laboral, es viable prestar atención a muchas similitudes entre las propuestas. Sin embargo, otros estudiosos han insistido en la agregación de nuevas dimensiones a la operacionalización del rendimiento laboral. (p.34).

2.2.2.4. Antecedentes del rendimiento laboral

Según Gabini (2018) indicó:

La investigación de la variable antecedente del RL es particularmente fructífera para el área de literatura especializada. La mayor parte fue propuesta y probada para predictora de RL, aunque no es posible disponer

de un amplio conocimiento con fuertes raíces y sistemáticos sobre este asunto. En algunos casos fueron puestos a prueba estos métodos predictivos de RL y demostraron ser válidos, los expertos comentan que muy fuera de la variable tradicional debe tenerse en cuenta y analizar los potenciales predictivos de otro factor que influir en gran parte en el. Si esto el caso, generalmente la investigación sobre los rendimientos ha puesto su atención en la variable relevante para alguna preocupación particular, en vez de señalar la dimensión amplia de los rendimientos para abordar la mayor parte del resultado (p.46)

2.2.2.5. Medición del rendimiento laboral

Según Gabini (2018) indicó:

Se sabe que RL es una definición con gran importancia en el aspecto psicológico laboral y organizacional, pero esta hoy no se ha visto una aprobación que diga cómo se debe medir y quienes lo harán. En primer lugar, las revisiones del instrumento actual disponible para la medición se evaluaron y encontró sobre ochenta encuestas y casi doscientos treinta en indicador de RL. Pero ninguna de estas es apta, para tomar las medidas de toda dimensión, y se confirmó que solo la 5/1 de las partes puede tomar la evaluación de 1 a 2 aspectos del RL. En segundo lugar, la evaluación del rendimiento está firmemente respaldado en el registro de la organización o un juicio subjetivo del respondiente. (p.57)

2.2.2.6. Evaluación del rendimiento laboral

Según Workmeter (2012)

- La evaluación del rendimiento laboral podría definirse como:
- Un proceso sistemático.
- De carácter periódico.
- Que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo.
- Expresa las fortalezas y defectos de cada persona.

- Sus objetivos señalar los puntos a mejorar para implantar el plan de formación, reforzando la técnica de empleo y la gestión de desarrollos profesionales del empleado. (p.9)

2.2.2.7. La función del desarrollo del personal:

Según Tejedo (2015) manifestó:

Una característica del desarrollo de los trabajadores es que el empleado de la institución en cada momento esté motivado para dar mejor resultado al desarrollar sus funciones, empleando ese modelo de formación y desarrollo interno se hace avance en los cumplimientos de labores del empleado en la institución, dado que actúa como estímulo para mejorar el resultado. Estas áreas se dividen en: formación del personal: hoy en día esta es la más solicitada por el área de recursos humanos ya que será el instrumento que ayude a desarrollarse al trabajador dentro de la organización empresarial. Se trata pues de un mecanismo motivador. Una persona al asociarse en una empresa suele quedar motivada, pero con el tiempo puede desmotivarse al realizar siempre las mismas labores y observar el déficit a pesar de prestar su apoyo. Se puede controlar cuando la empresa cuenta con direcciones profesionales, esto hace que los buenos resultados en su posición laboral y la elaboración de una determinada formación, se pueda alcanzar a puestos con más responsabilidad asociados, a mayores retribuciones. (p.11).

2.2.2.8. Productividad, salud y trabajo

Según Uribe (2015) indicó que

Los bajos índices de rendimiento suelen ser indicadores de perturbación en el trabajo. El ausentismo, es explicado como la acción en la cual el trabajador no asiste a laborar y el presentismo, determinado como la posición en la cual el empleado se encuentra de forma física dentro de su círculo laboral, pero en circunstancias inadecuadas o anómalas de salud para desempeñarse de forma correcta, permanecer presente en el trabajo, pero no estando en él, reflejan problemáticas con un impacto económico o

fructífero en las organizaciones. Sin embargo, no obstante, ambas situaciones son de consideración, el presentismo representa un peligro mayor en la baja de productividad. (p.128).

2.2.2.9. Satisfacción en el trabajo

Según Uribe (2015) manifestó que:

Es una de las actitudes que mayor consideración ha recibido y cita la clásica definición, en la que afirma se trata de una reacción cognitiva y afectiva que resulta de la estimación de la práctica laboral y conduce a una etapa emocional satisfactoria; por lo tanto, la satisfacción es la percepción de la persona sobre qué tanto el puesto provee de satisfactores esperados. Refleja un constructo general del trabajo y afín con respecto al salario, horario, relaciones, situaciones y modelos de trabajo, entre otros. (p.134).a

2.2.2.10. Medidas objetivas y subjetivas del rendimiento laboral

Según revista liderazgo y comunicación (2017), señalo que:

Los rendimientos son medidos en base a las actividades que realiza el trabajador (número en venta, número de cliente, pieza hecha, etc.). Los sistemas mayormente extensos de los tipos de evaluaciones son las direcciones por el objetivo. Luego del objetivo la institución y el área, evaluadores y evaluados determinan la lista metas a cierto tiempo señalado, este es entendible, calculable y propio. Llegado ese tiempo estimado se observa en qué medida fue alcanzado el objetivo. Los evaluadores consideran el grado de la característica y comportamiento que los trabajadores muestran en su puesto de trabajo se emplean dos evaluaciones por rasgos y por comportamiento o competencia). Se evalúan estos aspectos con la intención de incentivar este comportamiento y dar beneficios económicos a la empresa. Aunque a veces este rasgo no de buenos resultados, pero el empleado se esforzó al máximo en ocasiones recibe buena puntuación y no sale perjudicado. (pp. 56 - 66)

2.2.2.11. Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral

según García (2017), señalo que:

Cuando se nombra el concepto de rendimiento laboral se hace referencia a los resultados. No se centra en la forma de realizarlos, ni en el esfuerzo realizado para conseguirlo, sino en la consecución final de estos. Incide en el cuánto se ha realizado. Por ello, su grado de rendimiento laboral suele incidir en su retribución a través de la parte variable de su salario. De hecho, una forma de incentivarla es aumentar el porcentaje variable en el total salarial. Mientras que cuando se nombra el concepto de desempeño laboral, se enfatiza en la forma de realizar el trabajo. En el esfuerzo empleado para la consecución de los objetivos. Incide en el cómo se realiza el trabajo. Por ello, se analizan las competencias que posee el trabajador, cómo las utiliza en el trabajo y en qué grado las posee. Puede ir relacionado con un aumento en la retribución fija, pero no es muy habitual. (p. 23).

2.2.2.12. Factores que afectan al rendimiento laboral

Según Barcelo (2018), señalo que:

Independientemente del modelo de rendimiento que consideremos, es innegable que hay factores que afectan a nuestro rendimiento laboral.

- La motivación. sin duda es uno de los factores claves que inciden en el desempeño laboral
- Clima laboral: factor determinante en nuestro rendimiento.
- La comunicación: factor determinante para un buen rendimiento.
- Los horarios: factor determinante. Afortunadamente desde hace algunos años aquella idea de que trabajar más horas suponía rendir más ha ido cambiando.
- Factores ambientales: desde que la prevención de riesgos laborales alcanzó la importancia que siempre debió tener, los factores ambientales e higiénicos son considerados también fundamentales para un buen rendimiento.

- Desarrollo profesional: las plantillas rígidas son otro factor que sin duda afecta al rendimiento del trabajador.
- Herramientas necesarias: no disponer de las herramientas necesarias para realizar las tareas es otro motivo que provoca la falta de rendimiento. (pp. 38 - 72)

2.2.2.13. Importancia de medir el rendimiento laboral

Según Bizneo (2020), señala que:

La productividad de los trabajadores y la calidad a la hora de realizar sus labores vienen a ser dos aspectos muy fundamentales para realizar cualquier el crecimiento de cualquier negocio y supere a la competencia. Por tal motivo es primordial que el departamento de recursos humanos mida el rendimiento laboral de los empleados. Realizar el trabajo en el menor tiempo posible, reduciendo costes y ofreciendo la máxima calidad es clave. Medir el rendimiento laboral de una manera eficaz va a permitir que la entidad pueda ubicar a los empleados en puestos que se adecuaran más a su perfil, mejorar la coordinación de los procesos, mejorar los puntos débiles, motivar a los empleados y, en definitiva, solventar los problemas de productividad en cada una de las áreas y mejorar la actividad de la empresa. (p. 41)

2.2.2.14. Gestión del rendimiento vs evaluación del rendimiento laboral

según Bizneo (2020), señala que:

La evaluación del rendimiento laboral consiste en medir de manera periódica, tanto cuantitativamente como cualitativamente, lo eficaz que es cada empleado dentro de su puesto de trabajo, pueda conocer tanto sus puntos fuertes y débiles para poder elaborar estrategias que mejoren sus resultados. La gestión del rendimiento laboral viene a ser un proceso que está centrada en buscar y aplicar medidas que logren mejorar la eficiencia de los empleados. Por lo que se debe elaborar estrategias específicas que requieren una planificación previa. Por lo tanto, la principal diferencia entre

los dos es que, mientras que la gestión del rendimiento se preocupa en analizar y dar importancia al rendimiento, en sí, de las personas; la evaluación del rendimiento laboral centra sus esfuerzos en la forma de medir esta eficacia. (p. 141)

2.2.2.15. Identificación de bajo rendimiento laboral

Según Ecoembes (2020), señala que:

Para saber si un trabajador tiene un bajo rendimiento laboral primero hemos de haber llevado un control de su productividad para tener datos objetivos con los que comparar. El trabajador debe estar informado de que se está realizando este control.

- La productividad de un trabajador se mide de varias formas:
- Según el puesto de trabajo que desempeñe medir los resultados de su función o su producción
- Establecimiento de unos objetivos medibles realistas y alcanzables, esto permitirá saber si el nivel de productividad y motivación ha cambiado.
- Controles de calidad, mediante, por ejemplo, entrevistas con los clientes.

Solamente con datos objetivos podremos saber primero si hay una bajada de productividad que luego tal vez podamos achacar a un bajo rendimiento laboral. (p. 180).

2.2.2.16. Dimensiones

Dimensión 01: rendimiento en la tarea

Según Gabini (2018) manifestó:

El rendimiento en la tarea viene ser una dimensión fundamental del rendimiento laboral, ya que esta se encuentra en la gran mayoría de los modelos explicativos del constructo. Conceptualmente, el rendimiento en la tarea implica siempre el logro del deber y de las tareas específicas a la descripción del trabajo. Por eso se relaciona con el “núcleo técnico” dentro

de una organización o trabajo, tanto en, las actividades directa o indirectamente relacionadas con la transformación de los recursos en productos aptos para un intercambio económico. (pp.34-35).

Indicador

1) Calidad de trabajo

Según Gabini (2018) manifestó “Capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas” (p. 39).

2) Organización del trabajo

Según Gabini (2018) manifestó “Es el proceso de decisión por el que se resuelve la forma en la que el trabajador va a desempeñar las tareas que la organización le encomienda” (p. 39).

3) Trabajo eficiente

Según Gabini (2018) manifestó “Es el proceso de decisión por el que se resuelve la forma en la que el trabajador va a desempeñar las tareas que la organización le encomienda” (p. 39).

Dimensión 02: rendimiento contextual

Según Gabini (2018) manifestó:

El rendimiento en el contexto trata de aquellas actividades que no se encuentran incluidas dentro de los comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que, sin embargo, tienen un impacto sustancial dentro del desempeño de la organización. Este tipo de comportamientos muchas veces puede beneficiar a la organización y sobrepasa las expectativas existentes para un determinado papel (comportamientos extra, papel positivo), es decir, son actitudes cooperativas o de ayuda que tienen consecuencias buenas para la empresa, aunque no son formalmente exigidos o recompensados. (p.37)

Indicador

1) Ayuda personal

Según Gabini (2018) manifestó que consiste en ayudar a otros haciendo sugerencias, transmitiendo conocimiento y habilidades. Ofreciendo apoyo emocional, aceptando sugerencias. Cortesía y tacto. (p.38-40).

2) Ayuda organizacional

Según Gabini (2018) indicó que se refiere a la defensa y promoción de la organización, expandiendo satisfacción y mostrando lealtad, dedicando más tiempo del obligatorio, apoyando su misión y objetivos, cumpliendo las reglas y procedimientos y sugiriendo mejoras. (p.38-40).

3) Iniciativa concienzuda

Según Gabini (2018) indicó que consiste en tomar la iniciativa en ayudar a los miembros de la organización a resolver los problemas. Desarrollar las habilidades propias y los conocimientos que permiten aprovechar mejor las oportunidades dentro y fuera de la organización. (p. 40).

Dimensión 03: Comportamientos contraproducentes

Según Gabini (2018) manifestó que:

Se definen como comportamientos antisociales la cuales son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, tal como violar las normas organizacionales significativas y amenazar la buena voluntad de una organización, así como a sus miembros o también a ambos. Por lo que, los comportamientos contraproducentes últimamente se han vuelto un punto de interés para ser investigado de parte de los estudiosos de la temática. Tal es así que una gran mitad de los modelos de rendimiento laboral genérico incorporan una o más dimensiones referentes a este tipo de conductas. (p. 41)

Indicador

1) Desviación de propiedad

Según Gabini (2018) indicó que “se refiere a una conducta desviada del empleado con consecuencias muy serias y direccionadas hacia la organización en la cual incluyen el uso indebido de bienes del empleador a través del sabotaje, el fraude y el robo (p.42)”

2) Desviación en la producción

Según Gabini (2018) indicó que “se refiere a un comportamiento contraproducente de parte del trabajador dentro de su entorno laboral estos son de carácter menor y son dirigidos hacia la organización, tal como retirarse antes del trabajo, hacer pausas excesivas, desperdiciar los recursos y similares (p.42)”

3) Agresión personal

Según Gabini (2018) Indicó que “este tipo de comportamientos consiste en un desvío más serio de parte del empleador o del empleado y está dirigido hacia otros individuos que forman parte de la organización, manifestando a conductas tales como acoso sexual, abuso verbal o robo a compañeros de trabajo” (p.42).

2.3. Definición de términos básicos

Capital intelectual. Es uno de los conceptos de mayor polémica recientemente. el capital intelectual es totalmente invisible e intangible.

Desarrollo organizacional. Es un esfuerzo reclinado por la alta dirección, que tiene como objetivo optimizar los procedimientos para la solución de problemas, a través de un diagnóstico eficaz.

Eficiencia. La eficiencia se preocupa de los métodos y procedimientos más indicados que sean adecuadamente planeados y organizados, a fin de asegurar el uso óptimo de los recursos. Asimismo, es una la utilización de los recursos en los procesos.

Equipos de trabajo. Es un grupo real cuyos miembros interactúan entre sí, se componen de empleados que forman parte de una unidad de resultados y la administración de la organización.

Estabilidad. Conocimiento en que los trabajadores ven claras posibilidades de firmeza de la empresa y estiman que a la gente se le conserva o despide con criterio justo.

Evaluación de desempeño. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de muchos factores condicionantes que intuyen mucho en él.

Motivación. Actividad realizada por una persona para conseguir que otra haga algo. A menudo pensamos que el líder o el gerente es quien trata de motivar a los miembros del equipo, pero en el ambiente de trabajo hay muchas personas que necesitan motivar a otros.

Desempeño laboral. Rendimiento laboral y la acción que manifiesta el empleado al realizar sus funciones y tareas principales en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su capacidad.

Trabajo en equipo. Conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados; el trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.

Responsabilidad laboral. Es la capacidad de asumir un compromiso de un trabajador para ganar una mejor posición dentro de la empresa.

Relaciones interpersonales. Consiste en las interacciones recíprocas que el trabajador puede entablar con una o más personas. Esta representa un elemento crucial para el éxito que tengamos en nuestro desempeño.

Equipos de alto desempeño. Equipos que comparte un mismo objetivo, tienen roles claros, trabajan para eliminar obstáculos, experimentan y resuelven problemas complejos en tiempos cortos.

Equipos virtuales. Son un grupo de trabajadores que se comunican y trabajan juntos utilizando herramientas digitales, los equipos se distribuyen trabajos de forma remota a diferentes partes de la ciudad.

Equipos autodirigidos. son equipos que funcionan en su gestión cotidiana sin necesidad de un supervisor. Asimismo, en esta modalidad muchas veces no hay un responsable que tenga más poder sobre ellos.

Equipos funcionales. Son aquellos en los que las personas se agrupan principalmente en función de una regla en común y bajo la dirección de un administrador especializado en el área.

Flexibilidad laboral. Consiste en la fijación de un modelo regulador de los derechos del trabajador que elimine regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas.

Capacitación. Método aplicado por las empresas para que su personal adquiera nuevos conocimientos profesionales, dentro del área en la que se desempeña normalmente.

Liderazgo. Consiste en el conjunto de habilidades que un individuo tiene para influir en los individuos o en un conjunto de trabajo determinado, logrando que este equipo labore con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Líder. Persona con liderazgo que es capaz de influir, motivar y hacer que todos los integrantes del equipo trabajen para lograr un objetivo.

Equipos eficientes. Son considerados esenciales dentro de una empresa para la gerencia, porque son equipos que tienen habilidades para resolver cualquier situación. Muchos proyectos sólo tienen éxito cuando los empleados colaboran entre ellos.

Equipos de alto rendimiento. Conjunto de personas que dentro de una organización cuentan con roles específicos, complementarios y multifuncionales cooperando juntos, asimismo, cuenta con un gran compromiso e identificación, en el logro de un objetivo común del cual son responsables.

Grupo organizacional. Es un grupo de trabajo que está conformado por dos o más individuos los mismos que trabajan de manera independiente a fin de alcanzar un objetivo global y pueden o no trabajar ambos en el mismo departamento.

Equipo formal. Vienen a ser equipos creados por los altos ejecutivos dentro de la organización, cuya responsabilidad son las de ejecutar determinadas tareas, para ayudar a la organización en el logro de sus objetivos.

Equipo informal. Son consideradas como alianzas que no están establecidas de manera formal ni determinadas por la gerencia de la organización. Normalmente estos se pueden encontrar dentro de la mayoría de los grupos formales.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG El trabajo en equipo se relaciona con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Los equipos de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

HE 2 Los equipos de alto desempeño se relacionan con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

HE 3 Los equipos eficientes se relacionan con el rendimiento laboral del personal en el supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable 01: trabajo en equipo.

Según Chiavenato (2017) indicó:

El trabajo en equipo consiste en reunir a un grupo de personas que cuente con capacidades, inteligencias, ideas y habilidades similares con el fin de realizar tareas de manera más eficaz para obtener mejores resultados. Los líderes deben estimular, informar, motivar y orientar a las personas, para que esto suceda y se pueda lograr un buen trabajo en equipo con la organización. (p.481).

Variable 02: rendimiento laboral

Según Gabini (2018) indica que:

El rendimiento laboral viene a ser uno de los constructos más buscados en la literatura del tema organizacional. Por lo que, la historia de esta disciplina se encuentra plagada de estudios destinados a valorar de condición indiferenciada el rendimiento laboral, el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores. En este sentido, el rendimiento laboral ha sido determinado como el conjunto de conductas que son importantes para el cumplimiento de las metas de una organización, así como para su unidad organizativa en la que el miembro trabaja. (p.27).

3.2.2. Definición operacional

Según Hernández, et al (2014), indican que la “definición de operacionalización viene a ser un conjunto de procedimiento que describe todas aquellas actividades que se deben lograr para medir una variable e interpretar los datos obtenidos” (p. 120).

Este contexto hace referencia en que se debe realizar una observación en las variables para obtener una mejor interpretación de los datos que proporcione en la investigación donde la finalidad es el de comprobar la correlación que existe entre las variables.

Variable 01: trabajo en equipo.

Trabajo en equipo el cual se encuentra conformado por las dimensiones: equipo de trabajo, equipos de alto desempeño y equipos eficientes, analizando sus atributos mediante un cuestionario.

Variable 02: rendimiento laboral

El rendimiento laboral se evalúa tomando en cuenta rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente, analizando sus atributos mediante un cuestionario.

3.3. Tipo y Nivel de la Investigación

3.3.1. Tipo de investigación

Según Arias (2021) “La investigación aplicada es aquella que tiene como objetivo resolver problemas concretos y prácticos de la sociedad” (p.2). Quiere decir, que esta clase de investigación se apoya en los resultados de la investigación básica, la cual paralelamente está sometida a una necesidad social por resolver. Las dos prácticas no se pueden dividir.

3.3.2. Nivel de investigación

Nivel descriptivo

Según Tamayo (2003), señala que:

La investigación descriptiva se caracteriza fundamentalmente por presentarnos una deducción e interpretación de la naturaleza actual. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. (p. 46).

La presente investigación fue de nivel descriptivo toda vez a que está orientado a obtener una información relacionada con los objetos de estudios a fin de determinar la relación entre nuestras variables.

Nivel correlacional

Según Hernández (2014), señaló que: Esta investigación comprende la relación o grado de relación que puede hallarse entre dos o más variables. Mide cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. (p. 109).

Según lo indicado en el párrafo precedente, esta investigación ha buscado determinar el grado de relación que tiene la variable trabajo en equipo con el rendimiento laboral.

Tabla 1.*Valores de la prueba de correlación de rho Spearman*

Valores	Lectura
De -0,90 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Tomado de Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación Educativa. Madrid: Muralla.

3.3.3. Método de investigación

Según Bernal (2010), define que “el método hipotético es un procedimiento que parte de unas afirmaciones que son de calidad de hipótesis las mismas que buscan rechazar o tergiversar tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben comprobarse con los hechos” (p. 60).

El estudio realizado ha hecho uso del método hipotético, toda vez que se han realizado pruebas con base de las hipótesis diseñadas a fin de determinar la correlación entre las variables de estudio.

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Diseño no experimental

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que, “vienen a ser estudios que se realizan sin buscar la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se van a observar los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlo” (p.149).

Por consiguiente, el presente estudio fue no experimental, toda vez que los datos obtenidos son verídicos, en el cual se ha tomado en cuenta la situación actual sin que esta sea modificada.

3.4.2. Enfoque de investigación

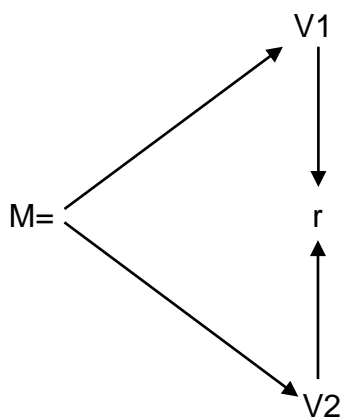
Según Gómez (2012), señalo que “El enfoque cuantitativo está centrada en obtener todos los resultados como datos numéricos que se van a obtener por cada respuesta generalizada cuando se ha realizado la codificación” (p. 82). El enfoque que se ha considerado en este estudio fue el cuantitativo, porque permitió el dominio de las variables de la investigación cuyo propósito fue medirlas y así comprobar con las investigaciones semejantes.

3.4.3. Corte transversal:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que:

Los diseños de investigación transeccional o transversal están encargadas de recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su función es analizar las variables y así observar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (149).

El presente estudio fue de tipo transversal, porque la recolección de datos se ha dado de una manera oportuna y en un tiempo específico. El gráfico correspondiente a este diseño, es el siguiente:



Dónde:

M: N del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca

V1: Variable trabajo en equipo

V2: Variables rendimiento laboral

r: Trabajo en equipo y su relación con el rendimiento laboral aboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Tamayo (2003), indica que: “La población viene a ser la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población ostentan una característica común la cual se está estudia y da origen a los datos de la investigación (p.176).”

En este estudio la población constó de 35 trabajadores y estuvo conformada por el personal del supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca del departamento de Puno.

3.5.2. Muestra censal

Bernal (2010), define que: “la muestra censal viene a ser la parte de la población que se selecciona para obtener la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se va a efectuar la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161). La muestra se toma a la totalidad de la población siendo esta conformada por 35 trabajadores, así mismo, la investigación fue censal debido a que es un grupo pequeño el cual es representado por toda la población para ser estudiada, debido a que se tiene un aspecto en común y son parte de la misma organización.

3.5.3. Muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que:

El muestreo se divide en dos ramas, muestras no probabilísticas y muestras probabilísticas. En las muestras probabilísticas, los elementos de la población suelen tener la misma posibilidad de ser escogidos para una muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra. En las muestras no probabilísticas, se tiene que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, más bien de las causas relacionadas con características y propósitos obedeciendo a los criterios del investigador. (p. 176).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La encuesta

Según Bernal (2010), señala que: “Es una técnica de recaudación de respuestas obtenidas, esta se fundamenta en el uso del cuestionario que se preparan con el propósito de adquirir información de las personas” (p.194). La técnica que se ha usado para a recaudación de respuestas fue la encuesta, la cual permitió la recolección de datos para posteriormente realizar la medición de esta.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Según Bernal (2010), señala que: “El cuestionario es un conjunto e preguntas diseñadas para la recolección de datos, con el propósito de lograr los objetivos del proyecto de investigación” (p. 250). Según lo indicado en el párrafo precedente, el instrumento que se ha usado para recoger información fue el cuestionario, el mismo que estuvo compuesto por 36 preguntas en general con relación con las variables obteniendo los resultados óptimos.

1) Escala de Likert

Según Hernández, et al (2014), define que “La escala de Likert viene a ser un conjunto de ítems que puede exponerse en forma de afirmación para así medir

la reacción del sujeto en dos, tres o más categorías” (p. 238). Este método se optó en este estudio a fin de determinar reacciones a las repuestas siendo en 5 niveles de repuestas las cuales nos permiten obtener una mejor interpretación para cada ítem.

Tabla 2.
Calificación y evaluación del cuestionario de trabajo en equipo y rendimiento laboral

Alternativas	Puntuación	Afirmación
N	1	Nunca
CN	2	Casi nunca
A	3	A veces
CS	4	Casi siempre
S	5	Siempre

Fuente: elaboración Propia

2) Validez del instrumento

Según Hernández, et al (2014), indica que: “Es la escala que se encarga de medir un instrumento la cual hace referencia al objeto de estudio que luego tiene que ser analizado e interpretado” (p. 200).

De acuerdo con lo señalado la validez del instrumento del cuestionario fue evaluado por juicio de expertos (1 metodólogo y 1 temático) con la finalidad que se dé a conocer la validación del cuestionario.

Tabla 3.
Validación de juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Mg. Jhon Hayrol Falconi Atoche	Temático	Aplicable
Mg. Michel Jaime, Méndez Escobar	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Según Hernández, et al (2014), señalan que “la validez de expertos viene a ser el grado en que un instrumento realmente va a medir el interés de cada variable, de acuerdo con la evaluación de los expertos “voces calificativas” en el tema” (p.204).

La validez de expertos consta de una rigurosa evaluación del instrumento por el cual hemos optado para realizar la investigación, ellos nos brindaron los detalles donde se tiene que mejorar o informarnos que es correcto para iniciar nuestro estudio.

3) Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al (2014), manifestaron que “la confiabilidad viene ser el grado en que el instrumento va a producir los resultados que deben ser coherentes” (p. 200).

Existen diversos métodos que pueden calcular la confiabilidad del instrumento, pero en este estudio se optó por el uso del alfa de Cronbach.

Según Cozby (2005) señala que “El alfa de Cronbach se encarga de calcular la correlación de cada uno de las reacciones o ítems que se está estudiando; dando como resultado una gran cantidad de coeficientes” (p. 98).

En el presente estudio para calcular la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach ya que mediante esta medida se pudo evaluar la correlación planteada en la investigación y así determinar la relación entre ellas.

Tabla 4.
Nivel de confiabilidad de la variable trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	18

Fuente: Alfa de Cronbach

De acuerdo con el alfa de Cronbach se realizó una prueba a 35 trabajadores, donde se obtuvo 0.969, determinando la evidencia de que la escala aplicada presenta una fuerte confiabilidad.

Tabla 5.*Nivel de confiabilidad de la variable rendimiento laboral***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	18

Fuente: Alfa de Cronbach

De acuerdo con el alfa de Cronbach se realizó una prueba a 35 trabajadores, donde se obtuvo 0.923, determinando la evidencia de que la escala aplicada presenta una fuerte confiabilidad.

4) Análisis de fiabilidad:**Tabla 6.***Escala de interpretación de la confiabilidad*

Interpretación	Escala
Alta confiabilidad	0.9 a 1
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
No es confiable	-1 a 0

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

3.7. Métodos de análisis de datos

Con la finalidad de obtener los datos necesarios, se realizó en primera instancia un cuestionario para las variables trabajo en equipo y rentabilidad laboral, en la entidad donde se iba a investigar, posteriormente los datos obtenidos de las encuestas y cuestionarios estos fueron registrados en una hoja de excel a fin de proceder con su tabulación y de esa forma crear una base de datos con todos los resultados obtenidos. Asimismo, se procedió al análisis de los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25.0. Los resultados obtenidos fueron presentados mediante tablas y porcentajes con sus respectivas interpretaciones.

3.8. Aspectos éticos

Se tuvo en miramiento que cada contestación obtenida fue tratada de modo íntimo y dirigida al plan de exploración. También, los datos obtenidos no fueron manipulados o adulterados, de modo que no se considere como imitación de distinto plan, para que de esa forma lo den una apropiada rutina para posteriores investigaciones. Confidencialidad: de este modo se asegura la ayuda de la identificación de la institución y de las personas que participen como informantes de la investigación. Objetividad: el estudio de las circunstancias encontradas se basa en criterios técnicas e imparciales. Originalidad: se tiene en miramiento las fuentes bibliográficas de la información mostrada.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 7.

Niveles de variable de trabajo en equipo

Trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	57,1
	Medio	6	17,1
	Alto	9	25,7
	Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario propio

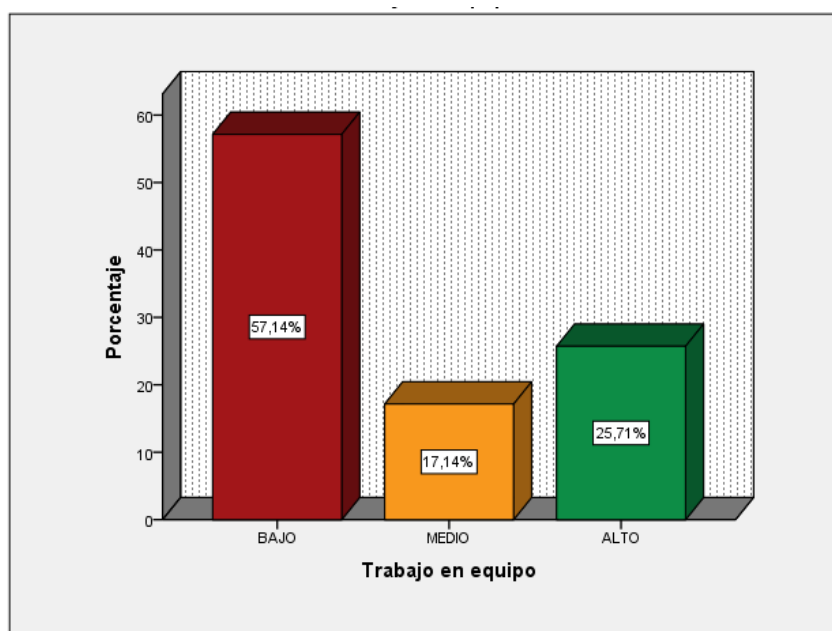


Figura 1. Niveles de trabajo en equipo

En la tabla 7 y figura 1 se observa, que, de los 35 trabajadores, 6 de ellos representan el 17,1% que manifiesta percibir niveles regulares referente a trabajo en equipo, en contraste con 20 trabajadores que representan el 57,1% que indica percibir bajos niveles con relación al trabajo en equipo, del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021.

Tabla 8.
Niveles de variable de rendimiento laboral

		Rendimiento laboral	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	48,6
	Medio	10	28,6
	Alto	8	22,9
Total		35	100,0

Fuente: Cuestionario propio

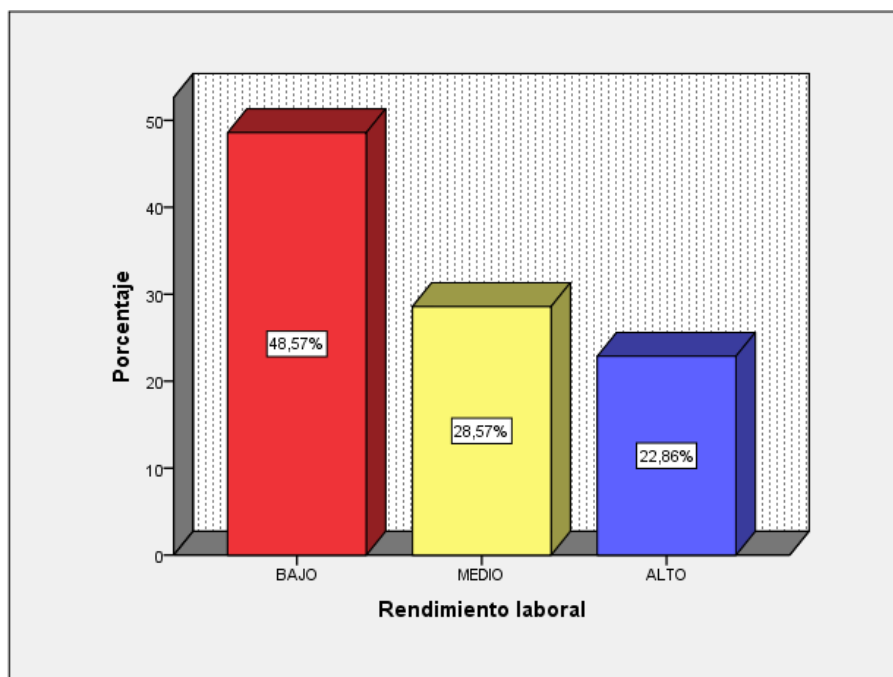


Figura 2. Niveles de rentabilidad laboral

En la tabla 8 y figura 2 se observa, que, de los 35 trabajadores, 10 de ellos representan el 28,6% que manifiesta percibir niveles regulares referente a rendimiento laboral, en contraste con 17 trabajadores que representan el 48,6% que indica percibir bajos niveles con relación al rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021.

Tabla 9.
Niveles de variable de equipos de trabajo

		Equipos de trabajo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	8,6
	Medio	22	62,9
	Alto	10	28,6
	Total	35	100,0

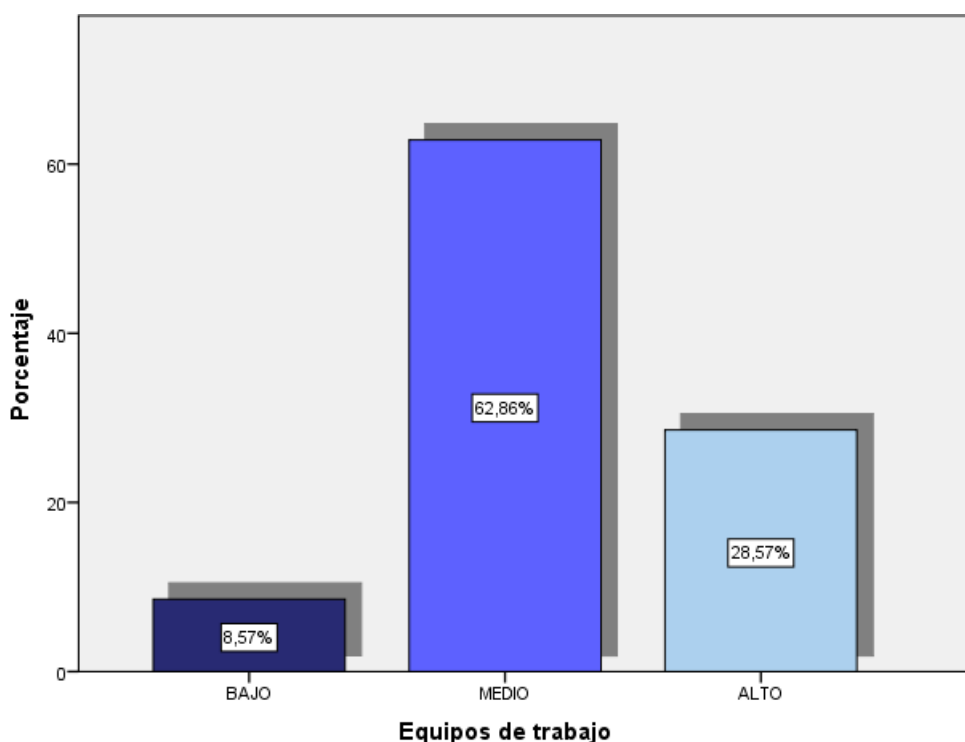


Figura 3. Niveles de equipos de trabajo

En la tabla 9 y figura 3 se observa, que, de los 35 trabajadores, 22 de ellos representan el 62,9% que manifiesta percibir niveles regulares referente a trabajo en equipo, en contraste con 3 trabajadores que representan el 8,6% que indica percibir bajos niveles con relación a equipos de trabajo del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021.

Tabla 10.

Niveles de variable de equipos de alto desempeño

Equipos de alto desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	57,1
	Medio	5	14,3
	Alto	10	28,6
	Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario propio

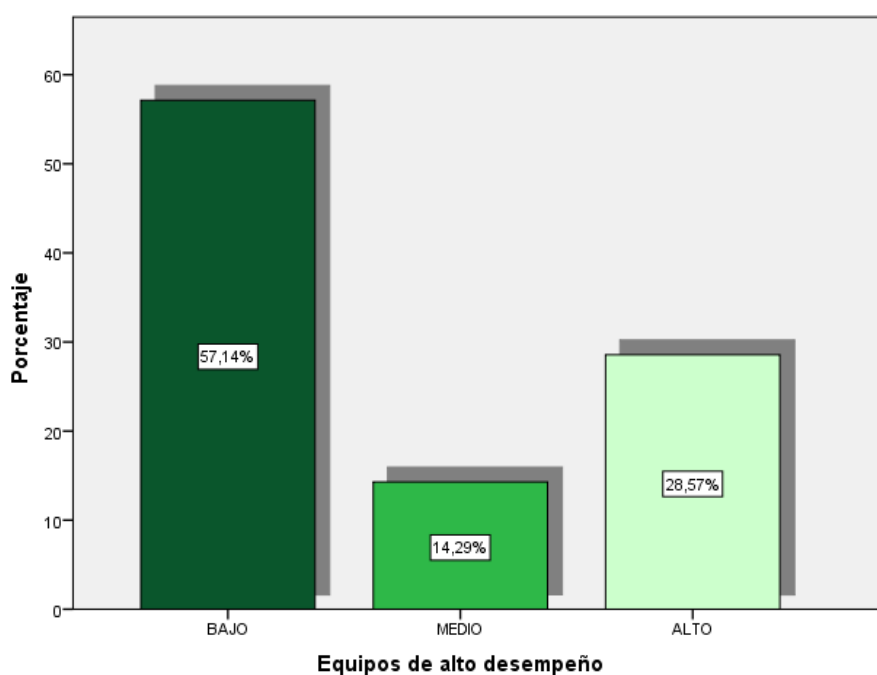


Figura 4. Niveles de equipos de alto desempeño

En la tabla 10 y figura 4 se observa, que, de los 35 trabajadores, 5 de ellos representan el 14,3% que manifiesta percibir niveles regulares referente a equipos de alto desempeño, en contraste con 20 trabajadores que representan el 57,1% que indica percibir bajos niveles con relación a equipos de alto desempeño del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021.

Tabla 11.
Niveles de variable de equipos eficientes

		Equipos eficientes	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	51,4
	Medio	14	40,0
	Alto	3	8,6
	Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario propio

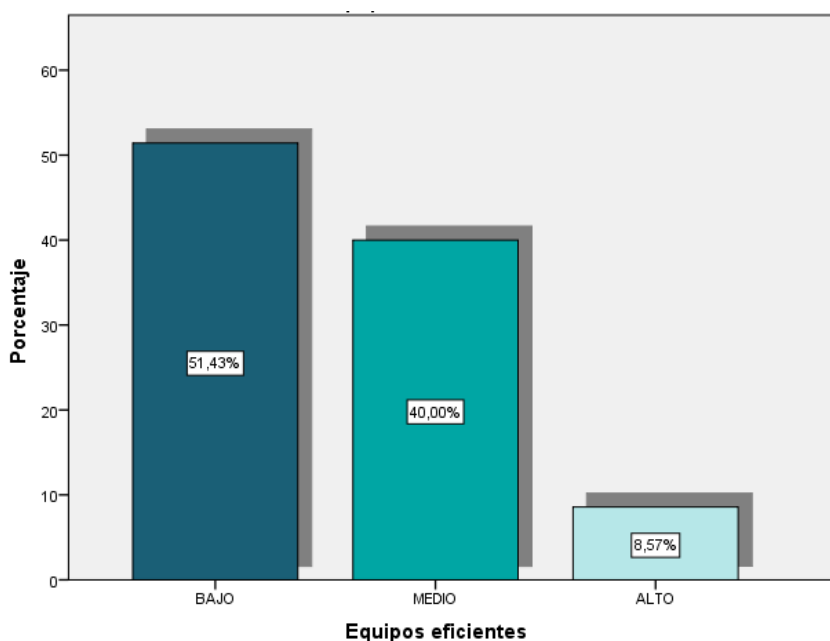


Figura 5. Niveles de equipos eficientes.

En la tabla 11 y figura 5 se observa, que, de los 35 trabajadores, 14 de ellos representan el 40,0% que manifiesta percibir niveles regulares referente a equipos eficientes, en contraste con 18 trabajadores que representan el 51,4% que indica percibir bajos niveles con relación a equipos eficientes del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

H0: El trabajo en equipo no se relaciona con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

H1: El trabajo en equipo se relaciona con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

Tabla 12.

Nivel de correlación y significancia trabajo en equipo y rendimiento laboral

Correlaciones				
			Trabajo en equipo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Rendimiento laboral	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 12, se observa la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p= 0.853$, lo cual significa, que el trabajo en equipo se correlaciona de manera fuerte con el rendimiento laboral, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que el trabajo en equipo se relaciona de manera directa con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: Los equipos de trabajo no se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

H1: Los equipos de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

Tabla 13.

Nivel de correlación y significancia equipos de trabajo y rendimiento laboral

Correlaciones				
			Equipos de trabajo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Equipos de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

En la tabla 13, se observa la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p = 0.910$, lo cual significa, que los equipos de trabajo se correlacionan de manera fuerte con el rendimiento laboral, siendo el sig bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que los equipos de trabajo se relacionan de manera directa con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

Hipótesis específica 2

H0: Los equipos de alto desempeño no se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

H1: Los equipos de alto desempeño se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

Tabla 14.

Nivel de correlación y significancia equipos de alto desempeño y rendimiento laboral

Correlaciones				
			Equipos de alto desempeño	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Equipos de alto desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,946**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
n	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,946**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 14, se observa la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p= 0.946$, lo cual significa, que los equipos de alto desempeño se correlacionan de manera fuerte con el rendimiento laboral, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05 , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que los equipos de alto desempeño se relacionan de manera directa con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

Hipótesis específica 3

H0: Los equipos eficientes no se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

H1: Los equipos eficientes se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

Tabla 15.

Nivel de correlación y significancia equipos eficientes y rendimiento laboral

			Equipos eficientes	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Equipos eficientes	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 15, se observa la relación entre las variables determinada por el rho de Spearman $p= 0.878$, lo cual significa, que los equipos eficientes se correlacionan de manera fuerte con el rendimiento laboral, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que los equipos eficientes se relacionan de manera directa con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación de acuerdo con la solución de la estadística con la prueba de alfa de Cronbach, para comprobar que de las 36 preguntas, que se aplicaron a los 35 trabajadores del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno, se argumenta como producto una conexión superior entre las trabajo en equipo y rendimiento laboral, obteniendo cada variable de 0.969 y 0.923, la cual ayuda como referencia, para hacer los estudios correspondientes y sostener los propósitos de la tesis.

Con la ayuda de los estudios estadísticos se realiza una tabla general donde se compara la correlación con las dimensiones, que refutan la hipótesis nula y reconocen las hipótesis alternas del estudio realizado. Donde las variables trabajo en equipo. Sus 3 dimensiones: equipo de trabajo, equipos de alto desempeño y equipos eficientes, y la segunda variable rendimiento laboral con sus dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente, los cuales fueron un análisis en conclusión de los 35 trabajadores del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021, en lo cual el estudio nos permite comprobar la relación de las variables.

Según Chiavenato (2017) indicó:

El trabajo en equipo es reunir a un grupo de persona con capacidades, inteligencias, ideas y destrezas similares con el fin de realizar tareas de manera más rápida para obtener mejores resultados. Los líderes de líderes deben estimular, informar, motivar y orientar a las personas para que esto suceda y se pueda llevar a cabo un buen trabajo en equipo con la organización. (p.481).

Considerando lo que manifiesta el autor principal el cual fue la base y mis antecedentes referenciales realizados para comprobar mi estudio, afirmo la importancia del trabajo en equipo, toda vez, que es una herramienta versátil y de alta repercusión en la solución de problemas para la empresa, nutriéndose de la

diversidad y la unión. Por otro lado, se encarga de brindar a sus miembros la experiencia satisfactoria al momento de resolver un problema de manera conjunta, y lograr un desempeño eficiente para con la empresa.

Según Gabini (2018) indica que:

El rendimiento laboral es uno de los constructos más explorados en la literatura de la retórica organizacional. Sin embargo, la historia de la disciplina hasta finales de la década del ochenta se encuentra plagada de estudios destinados a valorar de condición indiferenciada el rendimiento laboral, el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores. En este sentido, el rendimiento laboral ha sido determinado como el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que el miembro trabaja. (p.27).

Se comprueba también la importancia del trabajo en equipo, como sus dimensiones, las cuales tienen un alto impacto en el rendimiento laboral del supermercado, midiendo a la vez sus niveles se demuestra a nivel general que existe bajos niveles de trabajo en equipo.

El estudio realizado comprueba la importancia que tiene el rendimiento laboral en una organizacional, toda vez que, para crecer, necesitan poder realizar una evaluación del rendimiento laboral. Esto les permitirá conocer qué aspectos se pueden mejorar, cómo gestionar las tareas de manera eficaz y qué decisiones tomar para alcanzar sus objetivos. Asimismo, el rendimiento laboral del trabajador influye en los factores individuales, que si no se tienen en cuenta acaban afectando al equipo y, en general, a toda la empresa.

VI. CONCLUSIÓN

- Primera.** Se concluye respondiendo al objetivo general que existe un nivel de correlación significativamente fuerte ($r=0.853$) siendo una correlación positiva entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021, con un nivel de significancia de 0.01 menor a 0.05.
- Segunda.** También se concluye respondiendo al objetivo específico 1, que existe un nivel de correlación de manera significativamente fuerte ($r=0.910$) siendo una correlación positiva entre los equipos de trabajo y el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.
- Tercera.** Asimismo, se responde al objetivo específico 2, que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r=0.946$) siendo una correlación positiva entre los equipos de alto desempeño y el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.
- Cuarta.** Por último, se concluye respondiendo al objetivo específico 3, que existe un nivel de correlación significativa moderada ($r= 0.878$) siendo una correlación positiva entre los equipos eficientes y el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000$ menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** El supermercado debe fomentar el trabajo en equipo dentro de sus áreas, para poder lograr un mejor rendimiento laboral de parte de su personal, por ello, se recomienda a los responsables que se enfoquen en buscar una empresa externa que se dedique a las capacitaciones en el desarrollo de habilidades blandas de su personal, especialmente del trabajo en equipo, permitiendo mejorar su rendimiento.
- Segunda.** Asimismo, se recomienda a los jefes de área, agrupar al personal en equipos de trabajo según su finalidad, dado que muchas tareas dentro del supermercado, dado que existe una relación significativa entre los equipos de trabajo y el rendimiento laboral, lo que permite mejorar los tiempos al realizar tareas.
- Tercera.** También se recomienda la formación de equipos de alto desempeño que son claves para el área de ventas y atención al cliente, los cuales logran mejorar no solo la imagen del servicio brindado de los productos, sino también mejorar los niveles de ventas de los productos y servicios asociados a este, lo que permitirá el mejorar el rendimiento de su entorno laboral.
- Cuarta.** Por último, se recomienda contar con equipos eficientes ya que ellos pueden lograr una mejora continua en cuanto a procesos dentro del supermercado, que permita un mejor performance en todos los procesos que se lleven a cabo dentro del centro laboral, la cual tendrá un impacto positivo con el mejor desempeño del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, H. (2016) *Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango*, 2016. Psicología. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Alles, M. (2015). *Desarrollo de talento humano basado en competencias*. Argentina: Editorial Granica.
- Antúnez, Y. (2015) *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua*. Tesis postgrado, Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela
- Arias (2021). Economipedia. recopilado de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
- Balmon, M. (2015). *Comunicación afectiva y trabajo en equipo*. Madrid, España: Paraninfo S.A.
- Barcelo, J. (2018), *7 Factores que afectan el rendimiento laboral*: <https://blogs.imformacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Bizneo (2020), 11 de setiembre de 2020, *Como medir el rendimiento laboral*: <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/>
- Calvo, J. (2018) *Comunicación y trabajo en equipo en la empresa Industrias Wicasa E.I.R.L. Los Olivos*, 2018. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Chiavenato, (2017). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (10ª. ed.) México: Editorial McGraw-Hill.
- Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación, Fundamentos y Metodología*. (2ª. ed.). México: Editorial PEARSON.
- Corral (2016) *Recursos Humanos Compensación*. Mba edición. EOI Escuela de Negocios

- D' Alessio (2016). *Administración y dirección de la producción*. (2ª.ed.). Perú: Editorial Quebecor World Peru SA
- Drubin, A. (2016). *Relaciones humanas comportamiento humano en el trabajo* (9ª. ed.). México: Pearson Educación de México S.A
- Ecoembes (2020), *Causas de bajo rendimiento*: <https://ecoembesempleo.es/bajo-rendimiento-laboral/>
- Frankin, E. y Krieger M. (2015). *Comportamiento Organizacional Enfoque para América latina*. (1ª. ed.). México: Pearson Educación de México S.A de C.V
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. (10ª. ed.). Argentina: Editorial Teseo
- García, J. (2017). *Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral*: <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entre-rendimiento-y-desempeno-laboral>.
- Gestión (2018), *Importancia de trabajar en equipo*: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- Gonzales, K. (2015) *Trabajo en Equipo y Satisfacción laboral con personal de operaciones de telemercadeo de Transactel*. Tesis grado. Universidad Rafael Landívar, Quetzatenalgo, Guatemala.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial MC GRAW HILL.
- Huertas, J. y Rodríguez, G. (2014), *Desarrollo de habilidades directivas*. Edición 14, Editorial: Pearson Educación de México.
- Ipanaque, C. (2018) *Gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo.
- Jaramillo, R. (2012). *Manual de Trabajo en Equipo*. Recuperado el <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUALDE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

- Liderazgo y comunicación (2017) *Rendimiento laboral*: <http://liderazgo-ycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>.
- López, A. y Grandio A. (2015). *Capital humano como fuente de ventajas competitivas*. (1ª ed.). España: Gesgiblo S, L.
- Maisy, M. (2019), Trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia de gestión de capital humano. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEYN%202019%20MM.pdf>
- Mena, N. (2013) 13 de mayo de 2013, *Liderazgo y Trabajo en equipo*. Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/#:~:text=Al%20tratar%20de%20personas%20diferentes, diversidad%20har%C3%A1%20el%20enriquecimiento %20mutuo>
- Newstrom J. (2015) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (13ª.ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Organización Internacional del trabajo (2016). El recurso Humano y la Productividad. Editorial: Ginebra.
- Ortiz, G. y Cruz, J. (2019) *El estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos en el área de gestión administrativo de la UGEL – N°16 Barranca, durante el año 2018*. Tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Palomino, T. (2015). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (8ª ed.). Madrid: Esic Editorial.
- Puchol, L. (2015) *Dirección y gestión de recursos humanos*. (5ª ed.). Madrid. Editorial: Díaz de Santos SA
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. edición 17, Ciudad de México, México: Pearson Educación.
- Sherman, Bohlander; Snell (2018). *Administración de Recursos Humanos*. International Thomson Editores, S.A. de C.V. Onceava Edición. México.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación científica*

- Tamayo, M., Saldaña, A., Aguirre, M. y Leiva, J. (2017) *Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional*. Revista de Saude Publica, Chile.
- Tejedo, J. (2015). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Editorial: MacMillan
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional; Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial: El manual moderno
- Vilá, M., Cruzate, C., Orfila, F., Creixcel, J. y Gonzales, M. (2015) *Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria de Barcelona ciudad, 2015*. Institut Català de la Salut, Barcelona, España.
- Workmeter (2012), Rendimiento laboral, https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_
- Zúñiga, B. (2019), *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín DE Porres S.A.* Tesis postgrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Zúñiga, V. (2019) *Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica, lima – 2019*”. Tesis de grado. Universidad Cesara Vallejo.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología	
Trabajo en equipo y su relación con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.	¿Como el trabajo en equipo se relaciona con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021??	Determinar como el trabajo en equipo se relaciona con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.	El trabajo en equipo se relaciona con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.	Trabajo en equipo	Equipos de trabajo	Equipos funcionales cruzados	P1, P2	<u>Tipo de investigación</u> Básica, descriptiva, cuantitativa y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Población</u> Muestra de 35 colaboradores <u>Técnica</u> Encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.25
						Equipos virtuales	P3, P4	
						equipos autodirigidos	P5, P6	
					Equipos de alto desempeño	participación	P7, P8	
						responsabilidad	P9, P10	
						creatividad	P11, P12	
					Equipos eficientes	Buena comunicación	P13, P14	
						Habilidades de negociación	P15, P16	
						Liderazgo	P17, P18	
					Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	
¿Como los equipos de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021?	Determinar cómo los equipos de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.	Los equipos de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.	Organización del trabajo	P21, P22				
			Trabajo eficiente	P23, P24				
¿Como los equipos de alto desempeño se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021?	Determinar cómo los equipos de alto desempeño se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.	Los equipos de alto desempeño se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.	Rendimiento en el contexto	Apoyo personal	P25, P26			
				Apoyo organizacional	P27, P28			
				Iniciativa concienzuda	P29, P30			
¿Como los equipos eficientes se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021?	Determinar cómo los equipos eficientes se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.	Los equipos eficientes se relacionan con el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno - 2021.	Comportamiento contraproducente	Desvió de propiedad	P31, P32			
				Desvió en la producción	P33, P34			
				Agresión personal	P35, P36			

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de variable de trabajo en equipo

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Definición operacional	Indicadores	Escala ordinal
Trabajo en equipo	<p>Según Chiavenato (2017) define que:</p> <p>El trabajo en equipo es reunir a un grupo de persona con capacidades, inteligencias, ideas y destrezas similares con el fin de realizar tareas de manera más rápida para obtener mejores resultados. Los líderes de líderes deben estimular, informar, motivar y orientar a las personas para que esto suceda y se pueda llevar a cabo un buen trabajo en equipo con la organización. (p.481)</p>	Trabajo en equipo el cual se encuentra conformado por las dimensiones: equipo de trabajo, equipos de alto desempeño y equipos eficientes, analizando sus atributos mediante un cuestionario	<p>1) Equipos de trabajo</p> <p>2) Equipos de alto desempeño</p> <p>3) Equipos eficientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos funcionales cruzados • Equipos virtuales • Equipos autodirigidos • Participativo • Responsabilidad • Creatividad • Buena comunicación • Habilidades de negociación • Liderazgo 	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Operacionalización de variable rendimiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala ordinal
Rendimiento laboral	Gabini (2018) El rendimiento laboral es uno de los constructos más explorados en la literatura de la retórica organizacional. Sin embargo, la historia de la disciplina hasta finales de la década del ochenta se encuentra plagada de estudios destinados a valuar de condición indiferenciada el rendimiento laboral, el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores. En este sentido, el rendimiento laboral ha sido determinado como el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que el miembro trabaja. (p. 27)	El rendimiento laboral se evalúa tomando en cuenta rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducente, analizando sus atributos mediante un cuestionario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendimiento en la tarea 2. Rendimiento contextual 3. Comportamiento contraproducente 	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Organización de trabajo • Trabajo eficiente • Apoyo personal • Apoyo organizacional • Iniciativa concienzuda • Desvío de propiedad • Desvío en la producción • Agresión personal 	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Anexo 3. Instrumento

INSTRUCCIONES: La encuesta busca recoger información respecto a “Trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal en supermercado Mia Market S.C.R.L., de la ciudad de Juliaca, Puno – 2021. A continuación, se encontrará una serie de preguntas sobre las cuales debe afirmar marcando con una X según corresponda. Lee con atención; responde las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE REPUESTA:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces. = 3

Casi siempre. = 4

Siempre. = 5

Variables 01. Trabajo en equipo

Dimensión 01. Equipos de trabajo						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Equipos funcionales cruzados						
1.	¿Considera usted que la empresa cuenta con equipos funcionales en sus áreas?					
2.	¿Cree usted que los equipos funcionales son necesario dentro de la empresa donde labora?					
Indicador 02. Equipos virtuales						
3.	¿Piensa usted que los equipos virtuales son eficientes para interactuar con otros miembros de la empresa?					
4.	¿Supone usted que la empresa debería implementar contar con más tecnología para los equipos virtuales?					
Indicador 03. Equipos autodirigidos						
5.	¿Considera usted que los equipos autodirigidos cumplen su función en las tareas administrativas de su empresa?					
6.	¿Cree usted que la empresa considera a los equipos autodirigidos al momento de tomar decisiones?					
Dimensión 02. Equipos de alto desempeño						
Indicador 01: Participación						
7.	¿Piensa usted que los equipos de alto desempeño se adaptan mejor a los cambios de la empresa?					
8.	¿Supone usted que la participación de los equipos es fundamental en la empresa?					
Indicador 02: Responsabilidad						
9.	¿Considera usted que los equipos de trabajo son lo suficientemente responsables en la empresa?					

10.	¿Cree usted que la empresa motiva a los equipos en merito a su responsabilidad)					
Indicador 03: Creatividad						
11.	¿Piensa usted que la creatividad del equipo puede mejorar las ganancias de la empresa?					
12.	¿Supone usted que solo los equipos de alto desempeño son creativos frente a los retos?					
Dimensión 03. Equipos eficientes						
Indicador 01: Buena comunicación						
13.	¿Cree usted que los equipos eficientes pueden mejorar la competitividad de la empresa?					
14.	¿Considera usted que la buena comunicación en los equipos puede mejorar la relación con los jefes dentro de la empresa?					
Indicador 02: Habilidades de negociación						
15.	¿Piensa usted que su equipo cuenta con habilidades de negociación para con la empresa?					
16.	¿Supone usted que las habilidades de negociación de los equipos pueden lograr mejoras en las remuneraciones?					
Indicador 03: Liderazgo						
17.	¿Considera usted que en su equipo de trabajo su jefe tiene un buen liderazgo?					
18.	¿Cree usted que su jefe motiva a su equipo con recompensas cuando cumplen sus metas?					

VARIABLES 02. RENDIMIENTO LABORAL

Dimensión 01. Rendimiento en la tarea						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Calidad de trabajo						
19.	¿Considera usted que el rendimiento laboral del personal es lo suficiente para empresa?					
20.	¿Cree usted que la calidad de trabajo en la empresa es la adecuada para el personal?					
Indicador 02: Organización del trabajo						
21.	¿Piensa usted que la organización del trabajo en la empresa es importante?					
22.	¿Supone usted que la organización de trabajo puede mejorar el desempeño del personal?					
Indicador 03: Trabajo eficiente						
23.	¿Considera usted que el personal realiza un trabajo eficiente en su empresa?					
24.	¿Cree usted que la empresa incentiva al personal cuando realiza un trabajo eficiente?					
Dimensión 02. Rendimiento en el contexto						
Indicador 01. Apoyo personal						
25.	¿Piensa usted que la empresa debería brindar un apoyo personal a sus trabajadores?					

26.	¿Supone usted que el apoyo personal puede lograr beneficios en el rendimiento laboral del personal?					
Indicador 02: Apoyo organizacional						
27.	¿Considera usted que el apoyo organizacional de los individuos puede demostrar su lealtad?					
28.	¿Cree usted que el apoyo organizacional puede ayudar a la empresa a enfrentar cambios?					
Indicador 03: Iniciativa conciencuda						
29.	¿Piensa usted que la iniciativa conciencuda del personal puede lograr un mejor rendimiento en la empresa?					
30.	¿Considera usted que la iniciativa conciencuda puede ayudar a desarrollar habilidades a los trabajadores?					
Dimensión 03. Comportamiento contraproducente						
Indicador 01. Desvió de propiedad						
31.	¿Piensa usted que algún personal de su empresa realizo un desvió de propiedad o robo en su entorno laboral?					
32.	¿Supone usted que los comportamientos contraproducentes de parte del personal pueden generar perdidas para su empresa?					
Indicador 02. Desvió en la producción						
33.	¿Cree usted que el desvió en la producción del trabajador se debe a la falta de compromiso de la empresa?					
34.	¿Considera usted que los demás trabajadores presentan desvió en la producción o mala actitud frente a sus tareas laborales?					
Indicador 03. Agresión personal						
35.	¿Piensa usted que alguna vez hubo una agresión personal dentro de la empresa?					
36.	¿Supone usted que los comportamientos contraproducentes son peligrosos para la empresa?					

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO							
	DIMENSIÓN 1: Equipos de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que la empresa cuenta con equipos funcionales en sus áreas?							
2	¿Cree usted que los equipos funcionales son necesario dentro de la empresa donde labora?							
3	¿Piensa usted que los equipos virtuales son eficientes para interactuar con otros miembros de la empresa?							
4	¿Supone usted que la empresa debería implementar contar con más tecnología para los equipos virtuales?							
5	¿Considera usted que los equipos autodirigidos cumplen su función en las tareas administrativas de su empresa?							
6	¿Cree usted que la empresa considera a los equipos autodirigidos al momento de tomar decisiones?							
	DIMENSIÓN 2: Equipos de alto desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Piensa usted que los equipos de alto desempeño se adaptan mejor a los cambios de la empresa?							
8	¿Supone usted que la participación de los equipos es fundamental en la empresa?							
9	¿Considera usted que los equipos de trabajo son lo suficientemente responsables en la empresa?							
10	¿Cree usted que la empresa motiva a los equipos en merito a su responsabilidad)							
11	¿Piensa usted que la creatividad del equipo puede mejorar las ganancias de la empresa?							
12	¿Supone usted que solo los equipos de alto desempeño son creativos frente a los retos?							
	DIMENSIÓN 3: Equipos eficientes	Si	No	si	no	si		
13	¿Cree usted que los equipos eficientes pueden mejorar la competitividad de la empresa?							
14	¿Considera usted que la buena comunicación en los equipos puede mejorar la relación con los jefes dentro de la empresa?							
15	¿Piensa usted que su equipo cuenta con habilidades de negociación para con la empresa?							
16	¿Supone usted que las habilidades de negociación de los equipos pueden lograr mejoras en las remuneraciones?							

17	¿Considera usted que en su equipo de trabajo su jefe tiene un buen liderazgo?						
18	¿Cree usted que su jefe motiva a su equipo con recompensas cuando cumplen sus metas?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Michel Jaime Mendez Escobar
MBA - Administración

DNI: 10797162

Especialidad del validador:
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Metodología

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
 SÍ, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg
 JHON HAYROL FALCONI ATOCHE

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 Experto Informante.

Firma del

¹Pertinencia:
 El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia:
 El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad:
 Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota:
 Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que el rendimiento laboral del personal es lo suficiente para empresa?							
2	¿Cree usted que la calidad de trabajo en la empresa es la adecuada para el personal?							
3	¿Piensa usted que la organización del trabajo en la empresa es importante?							
4	¿Supone usted que la organización de trabajo puede mejorar el desempeño del personal?							
5	¿Considera usted que el personal realiza un trabajo eficiente en su empresa?							
6	¿Cree usted que la empresa incentiva al personal cuando realiza un trabajo eficiente?							
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Piensa usted que la empresa debería brindar un apoyo personal a sus trabajadores?							
8	¿Supone usted que el apoyo personal puede lograr beneficios en el rendimiento laboral del personal?							
9	¿Considera usted que el apoyo organizacional de los individuos puede demostrar su lealtad?							
10	¿Cree usted que el apoyo organizacional puede ayudar a la empresa a enfrentar cambios?							
11	¿Piensa usted que la iniciativa concienzuda del personal puede lograr un mejor rendimiento en la empresa?							
12	¿Considera usted que la iniciativa concienzuda puede ayudar a desarrollar habilidades a los trabajadores?							
	DIMENSIÓN 3: Comportamiento contraproducente	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Piensa usted que algún personal de su empresa realizó un desvío de propiedad o robo en su entorno laboral?							
14	¿Supone usted que los comportamientos contraproducentes de parte del personal pueden generar pérdidas para su empresa?							
15	¿Cree usted que el desvío en la producción del trabajador se debe a la falta de compromiso de la empresa?							
16	¿Considera usted que los demás trabajadores presentan desvío en la producción o mala actitud frente a sus tareas laborales?							

17	¿Piensa usted que alguna vez hubo una agresión personal dentro de la empresa?							
18	¿Supone usted que los comportamientos contraproducentes son peligrosos para la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Michel Jaime Mendez Escobar
MBA - Administración

DNI: 10797162

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Metodología

²Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SÍ, HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg
 JHON HAYROL FALCONI ATOCHE

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 Experto Informante.

¹Pertinencia:

El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Revelancia:

El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad:

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota:

Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del

Anexo 5. Matriz de Datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
Trabajador 1	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1
Trabajador 2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	1	1	3	3	3	3
Trabajador 3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	1	3	3	3	5	3
Trabajador 4	4	3	5	2	3	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	4
Trabajador 5	3	4	4	3	1	3	5	3	4	5	4	3	1	3	2	4	3
Trabajador 6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4
Trabajador 7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4
Trabajador 8	2	2	1	3	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	1
Trabajador 9	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4
Trabajador 10	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3
Trabajador 11	4	2	4	2	2	1	4	2	3	4	4	2	1	1	2	4	1
Trabajador 12	4	2	3	2	1	2	4	2	3	3	4	2	1	2	3	4	2
Trabajador 13	2	3	4	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1
Trabajador 14	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3
Trabajador 15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5
Trabajador 16	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 17	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4
Trabajador 18	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5
Trabajador 19	1	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	1	1	3	4	4	3
Trabajador 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
Trabajador 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
Trabajador 22	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2
Trabajador 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3
Trabajador 24	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3
Trabajador 25	4	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2
Trabajador 26	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	2	2	3	2
Trabajador 27	3	2	3	2	1	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	4	3
Trabajador 28	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2
Trabajador 29	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3
Trabajador 30	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3
Trabajador 31	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3
Trabajador 32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3
Trabajador 33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2
Trabajador 34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2
Trabajador 35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18
Trabajador 1	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
Trabajador 2	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	3	1	3	4	3	4	4
Trabajador 3	5	1	3	5	3	3	5	1	4	1	3	4	4	3	4	5	3	3
Trabajador 4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4
Trabajador 5	3	2	4	5	1	4	5	5	5	3	4	3	3	2	4	3	3	3
Trabajador 6	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5
Trabajador 7	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5
Trabajador 8	3	1	2	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
Trabajador 9	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
Trabajador 10	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3
Trabajador 11	3	2	2	2	4	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	4	2	1
Trabajador 12	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	3	1
Trabajador 13	3	1	3	3	3	3	1	1	4	2	3	1	1	1	3	1	1	1
Trabajador 14	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
Trabajador 15	4	4	3	4	1	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Trabajador 16	4	4	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5
Trabajador 17	3	3	4	5	1	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5
Trabajador 18	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
Trabajador 19	3	1	5	1	3	4	1	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Trabajador 20	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Trabajador 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 22	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Trabajador 23	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3
Trabajador 24	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3
Trabajador 25	3	1	2	5	3	3	5	5	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4
Trabajador 26	3	3	3	1	3	3	4	1	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4
Trabajador 27	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4
Trabajador 28	3	3	2	5	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	4	4	5	5
Trabajador 29	3	3	3	5	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5
Trabajador 30	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5
Trabajador 31	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	4	2	3	2	3	4	5	4
Trabajador 32	3	3	3	5	1	3	5	5	3	3	3	2	3	2	5	3	5	5
Trabajador 33	3	3	3	1	3	5	1	5	3	3	3	2	3	2	5	5	5	3
Trabajador 34	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	5	4	3
Trabajador 35	4	1	2	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	5	5	3

Anexo 6. Propuesta de Valor

De acuerdo a las condiciones que se están dando en nuestro país, por la pandemia del Covid-19, lo más importante, para el funcionamiento eficaz de la empresa son los recursos humanos. Más aun en estos tiempo difíciles de pandemia en las que vivimos, el labor que desarrolla el trabajador se torna totalmente importante, juega un rol indispensable para que la empresa siga funcionando, a pesar de las circunstanciar adversar por las cuales atraviesa, por ello es importante que el trabajadores tengan un sustento adecuado para afrontar las circunstancias desfavorables, para lo cual se debe enfocar como objetivo fundamental en la complacencia y estabilidad emocional del trabajador en las instalaciones de la Empresa, Mia Market S.C.R.L.

Todo ello se obtendrá en vi fragmentos adicionales, primero, la seguridad y salud laboral debe tener la máxima prioridad. contratando seguros médicos quienes llevarán de manera permanente y estricta el control del trabajador, realizando las pruebas necesarias cada 5 días. Debemos acostumbrarnos que el lugar de trabajo ya no será el mismo de antes, realizar trabajos enfocados en el bienestar emocional y seguridad del trabajador, cuando contraiga el virus, no tenga dificultades y que acceda a los tratamientos que brinda la empresa por medio de sus seguros médicos y proveer medicinas. Segundo, el uso correcto de los implementos de vio seguridad de acuerdo a lo establecido por el ministerio de salud, los elementos clave del sistema de gestión de la SST, incluidos los peligros y riesgos laborales significativos, la implementación de las medidas de prevención y control.

Lo cual lleva al trabajador empoderarse, comprometerse, tomar con mayor responsabilidad, mayor rendimiento en las actividades realizadas, una atención adecuada a los clientes el cual es punto clave para la mejora continua de la empresa, el resultado, mayor fidelización de los clientes, mejor posicionamiento de la empresa Mia Market S.C.R.L., frente a la competencia.