



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Trabajo en equipo y productividad laboral del personal
administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022

AUTORA:

Salas Pinedo, Lina Dalmira (orcid.org/0000-0001-6322-2127)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, que con su gran ejemplo de superación logre cumplir todos mis objetivos propuestos.

Lina

Agradecimiento

A Dios, por bendecir cada paso de mi vida, por permitirme lograr con éxito mis objetivos.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Variables y operacionalización.....	29
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	29
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos.....	33
IV.RESULTADOS	35
V.DISCUSIÓN	41
VI.CONCLUSIONES	47
VII.RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de trabajo en equipo	35
Tabla 2.	Nivel de productividad laboral	36
Tabla 3.	Prueba de normalidad de las variables.....	37
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral.....	38
Tabla 5.	Correlación entre el trabajo en equipo y productividad laboral.....	39

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el trabajo en equipo y la productividad laboral.....	40
-----------------------------------------------------------------------------------------------	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 40 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de trabajo en equipo fue medio en 50 %; el nivel de productividad laboral fue medio en 58 %. Concluyendo que existe relación positiva y significativa muy alta entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.974 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 94.87 % del trabajo en equipo influye en la productividad laboral.

Palabras clave: Equipo, productividad, estrategia.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between teamwork and labor productivity of the administrative staff of a public university of Yurimaguas, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 40 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of teamwork was medium at 50%; the level of labor productivity was average at 58%. Concluding that there is a very high positive and significant relationship between teamwork and labor productivity of the administrative staff of a public university in Yurimaguas, 2022, since Pearson's statistical analysis was 0.974 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); in addition, only 94.87 % of teamwork influences labor productivity.

Keywords: Team, productivity, strategy.

I. INTRODUCCIÓN

Las diferentes entidades a nivel mundial están rodeadas de colaboradores, los cuales tienen la responsabilidad de ejecutar una serie de acciones encomendadas como parte de su relación laboral, sin embargo, existen diferentes elementos que permiten que este desempeño sea mucho más eficiente, dentro de los cuales se encuentra el trabajo en equipo, el cual posibilita que ciertas actividades y procesos se lleven a cabo de manera colaborativa con los compañeros de trabajo, el cual permite obtener mejores resultados en menor tiempo; en tanto, para poder lograr esta capacidad.

De acuerdo a lo que mencionan los autores López et al., (2021), es importante que las organizaciones y empresas desarrollen actividades estratégicas que permitan infundir esta capacidad a los colaboradores para que puedan ser altamente eficientes para lograr los diferentes fines organizacionales; es ahí donde las organizaciones presentan serias deficiencias relacionadas a estas variables, por lo cual no propician las condiciones para el crecimiento integral.

En cuanto a la problemática en el Perú, en las organizaciones y empresas no se desarrollan actividades estratégicas para infundir la capacidad y los valores para que los colaboradores puedan trabajar en equipo y lograr mejores resultados que permitan incrementar el nivel de desempeño, por lo tanto, esto conlleva que no se mejore el nivel de competitividad organizacional; en este marco, de acuerdo a lo señalado por Pashanasi et al., (2021), el nivel de desempeño laboral en el Perú disminuyó un 2.6% el cual estuvo motivado por diversos factores, entre los cuales se encuentra la falta del desarrollo del trabajo en equipo como parte de una herramienta para disminuir el impacto de la pandemia. En este sentido, es indispensable que los encargados de gestionar las organizaciones, desarrollen procedimientos relevantes que posibiliten instaurar esta habilidad en el personal para el mejoramiento de la productividad.

En la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, el problema está estrechamente relacionado con la falta de trabajo en equipo en los colaboradores el cual no permite que presenten un nivel de rendimiento laboral eficiente acorde con las proyecciones realizadas para el alcance oportuno de los objetivos previstos de modo que la entidad presenta un crecimiento lento, disminución de la competitividad y el deterioro de su imagen dentro del mercado educativo, el cual es perjudicial para la captación de nuevos alumnos a la universidad.

Ante ello, se ha formulado como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022?
problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022? ¿Cuál es el nivel de productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022?

El estudio se justifica por **conveniencia**, puesto que posibilita conocer el valor correlativo que existe entre los temas abordados, al mismo tiempo, evidencia la problemática que subyace en la institución, aunado a ello, se identificó las herramientas usadas para propiciar un mejor trabajo en equipo como estrategia para propiciar el mejoramiento de los niveles de desempeño. **Relevancia social**, a través del desarrollo del presente estudio se busca conseguir el máximo desempeño de los colaboradores respecto a su desenvolvimiento en su puesto de trabajo los cuales sirvieron para alcanzar los objetivos que persigue la institución. El **valor teórico**, la información recopilada son de fuentes confiables, los cuales permitieron conocer detalles y concepciones acerca de las variables investigadas manteniendo un rango de contemporaneidad. **Implicancias prácticas**, hizo posible el diseño e integración de estrategias funcionales que posibiliten el mejoramiento del trabajo en equipo y la mejora en el desempeño. **Utilidad metodológica**, debido a que se ha realizado la

elaboración de los diferentes cuestionarios bajo el cumplimiento de los estándares de investigación para garantizar un alto nivel de validez y confiabilidad, el cual posibilita que sean empleados posteriormente en la recopilación de información que alimenten el proceso estadístico de otras investigaciones en torno al tema.

En cuanto al **objetivo general**: Determinar la relación entre trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022. **Objetivos específicos**: Identificar el nivel de trabajo en equipo del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022. Conocer el nivel de productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022. Analizar la relación entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.

La **hipótesis general** fue: H_0 : Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022. **Hipótesis específicas**: H_1 : El nivel de trabajo en equipo del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022, es alto. H_2 : El nivel de productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022, es alto. H_3 : Existe relación significativa entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referido a los antecedentes dentro del contexto **internacional**, se inició citando a Guerra et al. (2020) en su trabajo investigativo básico, diseñada no experimentalmente, 23 fueron los docentes que integraron la cantidad total de la población y muestra, la encuesta se usó como técnica de investigación teniendo al cuestionario como instrumento. Concluyó que, la aplicación de procedimientos y técnicas de investigación educativa permitieron determinar los elementos e indicadores que propicien una mejora dentro del proceso evaluativo externo de carreras al ritmo de la excelencia, exige fortalecer la competencia trabajo en equipo y la comunicación en el eslabón de base, de manera sostenida. Las evidencias denotan que se han dado pasos de mejoramiento de los resultados, aunque persisten insuficiencias que deben ser superadas. En el 2019, la Universidad de Camagüey ha logrado el 100% de sus programas de carrera acreditados (entre los que tienen requisitos para ello).

De igual manera Soria & Cleveland (2020), efectuaron un trabajo de investigación enmarcado en la tipología básica, correspondiente al diseño no experimental, la población estuvo compuesta por la misma cantidad que la muestra que fue un total de 55 estudiantes, para recoger información del objeto de estudio se aplicó una encuesta a través de un cuestionario. Concluyeron que, con el objetivo de incrementar el nivel de rendimiento de los colaboradores se aplicaron diversas estrategias y técnicas mediante la integración de un enfoque de transversalidad que permita otorgar las condiciones y las herramientas necesarias para que cada uno de los colaboradores pueda efectuar sus responsabilidades asignadas sin ningún tipo de complicaciones, el cual posibilite incrementar el grado de productividad del recurso humano y mejorar la competitividad organizacional proyectada hacia el público; asimismo, los estudiantes encuestados sostuvieron que las personas designadas en los cargos directivos no cuentan con las habilidades y competencias necesarias para una gestión eficiente de los recursos.

Seguidamente se citaron a Asún et al (2019) en su estudio básico, enfocado en un diseño no experimental, para efectos de la población y muestra se considera un total de 120 estudiantes, se aplicó una encuesta para recoger datos valiosos mediante un cuestionario integrado por un conjunto de preguntas. Concluyeron que, luego de conocer las versiones de los estudiantes encuestados se determinó que el personal directivo necesita mejorar sus competencias orientada a la organización de las capacidades internas y el desarrollo eficiente de la comunicación, el cual permite conocer los diferentes proyectos educativos orientados al mejoramiento del proceso académico en pos de fortalecer la formación académica profesional del alumnado; asimismo, se determinó que existe una incoherencia entre los objetivos institucionales planteados a largo plazo y las actividades que realmente desarrollan en su día a día, las cuales no corresponden a aquellas que acción designadas en su planeamiento para el alcance de los fines previstos.

Dentro del contexto **nacional** se citó a Sucari & Quispe (2019) en su estudio básico, correspondiente al diseño no experimental, la cantidad de la población y muestra estuvo dada por 23 personas, se aplicó como técnica a la encuesta teniendo al cuestionario como instrumento. Concluyeron que, la capacidad de los docentes para desarrollar la toma de decisiones en base a información verídica y coherente constituye un elemento de vital relevancia que permite orientar a la organización hacia la eficiencia organizacional para cumplir adecuadamente con los compromisos contraídos con la gestión escolar; esta afirmación de correlación se encuentra sustentada en el valor correlativo encontrado a través del coeficiente de Pearson mismo que corresponde a 0.807 el cual dictamina que existe un nivel de correlación alta; por consecuencia, mientras la institución mejore las herramientas y estrategias para incentivar la toma eficiente de las decisiones será posible que cada uno de los compromisos y actividades planificadas sean desarrolladas de acuerdo a lo prometido.

De igual manera se incluyó a Benítez et al. (2020) quienes realizaron un aporte a la comunidad científica a través de la realización de un estudio

básico, con diseño no experimental, la cantidad total de la población y muestra estuvo integrada por 152 empresarios, se aplicó como técnica de investigación a la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyeron que, toda la información numérica recopilada desde la muestra de estudio, al pasar por el proceso de análisis estadístico correspondiente, permitió determinar que es necesario realizar la integración del trabajo en equipo mediante procedimientos estratégicos de alto impacto que permita a los diferentes empresarios gestionar el trabajo en equipo para posibilitar el mejoramiento del desempeño de sus colaboradores para lograr posicionarse de manera favorable del mercado competitivo; asimismo, respecta la información descriptiva obtenida, se determinó que la gran mayoría de empresarios encuestados desarrolla actividades relacionadas a la textilería, confección de calzados.

Asimismo, se citaron a Ruiz et al. (2020) quienes llevaron a cabo un estudio básico, bajo el diseño no experimental, 35 funcionarios municipales representaron la cantidad total de la población y muestra investigada, la técnica que se aplicó para recopilar información del objeto investigado fue la encuesta teniendo como instrumento al cuestionario. Concluyeron que, el análisis estadístico respectivo permitió conocer el grado de productividad que posee el recurso humano mediante el cual se determinó que el 46% de encuestados presentan un bajo nivel de rendimiento dichos factores se encuentran influenciados por la falta de capacitaciones que se desarrollan en la institución para fortalecer las competencias de los colaboradores en el desarrollo de las obligaciones atribuidas, lo cual no permite que se cuente con los conocimientos actualizados para un óptimo nivel de desempeño; en cuanto al análisis de correlación respectivo mediante el coeficiente de Spearman, se obtuvo una valoración correspondiente a 0.839 el cual da fe de la presencia de una relación de tipo positiva y al mismo tiempo significativa.

Dentro del último nivel que corresponde al contexto **local**, se incluyó a Arcentales (2021) quien efectuó un estudio básico, bajo el diseño no experimental, 429 personas integraron la población, en tanto, la muestra

solo consideró 50 de ellas, la encuesta se aplicó como técnica de investigación teniendo al cuestionario como instrumento. Concluyó que, la correlación estuvo dada por un valor de 0.944 el cual fue obtenido a través del coeficiente de Pearson, por el cual se precisó que el compromiso adoptado por los diferentes colaboradores para el alcance de las metas, influyen de forma positiva sobre el nivel de productividad que cada uno de ellos obtienen en su día a día, por lo cual es importante que la organización realiza fortalecimiento respectivo a los factores que posibilitan el desarrollo de compromiso en cada uno de sus colaboradores, los cuales estarán respaldados por el interés de aplicar esfuerzos significativos que permitirá ofrecer un servicio eficiente a todos los usuarios, teniendo en cuenta que actualmente, el 14.92% de los encuestados consideran que el servicio es de nivel bajo.

También se incluyó a Lozano (2021), quién desarrolló un estudio básico, diseñado no experimentalmente, 32 colaboradores representaron la población y muestra, la técnica aplicada fue la encuesta a través del uso del cuestionario. Concluyó que, como parte de los procedimientos a desarrollar para el cumplimiento de los fines previstos se realizó el cálculo correlacional a través del correlativo de Pearson el cual arrojó una valoración numérica igual a 0.905 el cual posibilitó la determinación de una relación de tipo directa y positiva condicionando de esta manera la influencia de la colocación de los créditos sobre el mejoramiento del desempeño del recurso humano, el cual permitió establecer además la importancia de mejorar las estrategias y procedimientos que permita los colaboradores realizar una colocación de créditos de manera más simplificada recurriendo a recursos tecnológicos y base de datos, los cuales ayudarán a mejorar su nivel de productividad.

Para finalizar el apartado de antecedentes locales se consideró a Ramírez (2020) en su estudio básico, bajo el enfoque no experimental, la población y muestra estuvo constituida por un conjunto de 45 colaboradores, se aplicó la encuesta como técnica a través de un cuestionario. Concluyó que, se determinó la necesidad de fortalecer las competencias de los

colaboradores en las áreas de atención al usuario, debido a que la gran mayoría de ellos no cuenta con las herramientas necesarias para propiciar una atención eficiente de satisfacer la necesidades del público, el cual se encuentra insatisfecho por diferentes aspectos como la falta de empatía al momento de atender sus necesidades; asimismo, se determinó que los usuarios son demasiado exigentes en cuanto a los niveles de calidad como parte de sus expectativas respecto a los servicios que deben ser entregados por la entidad municipal, por lo tanto, es necesario fortalecer estos aspectos competenciales de los colaboradores para posibilitar la entrega de una calidad de servicio excepcional.

En lo referido al **trabajo en equipo**, los autores (Driskell et al., 2018), lo definen como la unión entre dos o más personas organizadas. Asimismo, el trabajo de equipo hace referencia a la capacidad necesaria que todos los colaboradores de una empresa y un proyecto tienen para lograr un objetivo, es decir se trata de las características o particularidades más demandadas que las organizaciones que poseen, se deduce que es una habilidad necesaria para facilitar el cumplimiento de las metas trazadas en cualquier contexto que la empresa organizacional se encuentra, y esto ayudara que la empresa marche de manera sostenible en el tiempo, y así poder generar los objetivos comunes.

Para Revelo et al. (2017), el trabajo en equipo en las organizaciones, se da con la intención de mejorar todos los procesos y rendimientos de actividades, usando sus habilidades y actitudes individuales, la cual aporta una retro alimentación constructiva para la empresa, más allá de un enfoque que puede generar a nivel personal y entre los individuos que lo conforman, el trabajo en equipo incentiva a una alta seguridad y autoestima y a su vez satisface las necesidades de los integrantes del grupo.

Asimismo, según Galaza et al. (2020), el trabajo en equipo pueden desarrollar con un determinado objetivo o proyecto, sin importar las dificultades a lo largo del proceso, esto conlleva hacia la unión de intereses y metas, la cual crea una conexión de atracción entre los individuos que lo conforma; se trata de mirar de manera positiva con una buena comunicación horizontal y oportunidades con todos los individuos que los

conforman la organización, de estas maneras todos estas preparados para tomar decisiones por el bien de la organización y esto genera que exista un buen clima laboral.

Para Aparicio et al. (2021), el trabajo en equipo permite a las organizaciones a mejorar su capacidad de trabajo de manera progresiva, ya que por medio de la labor en conjunto se desarrollan mejores las actividades, y los colaboradores tienden a realizar sus funciones de manera parcial, permitiendo que la organización tenga mejores resultados que ayudan a mejorar su sistema de trabajo durante las actividades que son efectuadas. Gran parte del desempeño efectuado por parte de los colaboradores, ayuda a gran medida a cumplir los planes de la organización, tomando en cuenta los objetivos propuestos por la misma entidad.

En cuanto a, Galaza et al. (2020), definen que, a través del trabajo en equipo se logran muchas acciones favorables para la entidad como la demanda dentro del mercado, así como el trabajo eficiente efectuado por parte del personal que comprende la entidad; en muchas ocasiones existe la necesidad de contratar personal para mejorar los sistemas de trabajo en las actividades que realiza el ente, ya que la práctica del trabajo en conjunto ayuda a mejorar los procesos de desarrollo de las tareas que se vienen efectuando; es por ello que la entidad busca poseer recurso humano capacitado para efectuar las labores institucionales de manera correcta y aportar al crecimiento continuo.

Para Rojas et al. (2017), hoy en día muchas organizaciones buscan mejorar su condición económica por medio del trabajo en equipo ya que representa una fuente que permite alcanzar exitosamente los resultados previstos por la organización; es decir, la practica del trabajo conjunto proporcionan una gran viabilidad hacia el logro de la meta, y genera que se desarrollen mejores las actividades programadas por la organización. El trabajo en conjunto ayuda asociar mas las respuestas de los colaboradores de acuerdo a sus problemas que puedan presentar, ya que por medio de este se da la respuesta efectiva a aquellas dificultades presentadas durante la ejecución de sus actividades.

De acuerdo a Romani et al. (2018), deducen que, los colaboradores tienden a efectuar sus funciones de manera conjunta de modo que este permite que se tomen mejores decisiones al momento de realizar sus tareas, asimismo este campo hace que se lleven a cabo planes y estrategias para efectuar las operaciones de manera mas efectiva, ya que con el aporte de cada colaborador permite establecer posibles soluciones frente a las amenazas que pueda tener la organización dentro del mercado, por el cual los colaboradores tienden a demostrar las habilidades y conocimientos necesario para aplicar en cada uno de sus funciones que se toma en cuenta al realizar.

Según Aparicio et al. (2021), existen diversas instituciones que tienden a fracasar dentro de las operaciones que realizan, esto generalmente se debe a la falta de organización y disposición de recursos humanos altamente calificados y a la falta de seguimiento a las labores internas; es por ello que muchas organizaciones tienden a utilizar estrategias que permitan mejorar el trabajo en equipo, de modo que beneficie el trabajo que ejercen sus empleados y proporcione una gran efectividad para el auge de la organización en el mercado, por tanto, la variable en estudio permite que el colaborador participe dentro de la toma de decisiones con el fin de que pueda involucrarse y comprometerse con las metas y actividades que se estipulan dentro de la entidad.

Para Romani et al. (2018), el trabajo conjunto facilita que los procesos se desarrollen de manera efectiva dentro de la entidad, lo cual este permite que las relaciones interpersonales entre los colaboradores se ha mas congruente, de modo que esto lleve a cabo mecanismos que ayuden a trabajar de forma articulada, mediante la aportación de esfuerzos de cada uno de los colaboradores durante el desempeño en sus actividades diarias, por el cual esto llevará a la entidad a materializar las metas de forma transparente y permitirá que la organización mejore su condición económica.

De acuerdo a López et al. (2021), el trabajo en equipo constituye un elemento imprescindible para llevar a cabo una gestión eficiente de las actividades en donde todos los colaboradores pueden desarrollarse a nivel

personal y manera colectiva de forma eficiente y óptima y pueda realizar bien su labor en el área que le corresponda dentro de la empresa, muchas veces se usa herramientas para para garantizar el mejor desempeño de los colaboradores y estas puedan trabajar de manera articulada con todas las áreas o con el equipo que le conforman.

Para Aparicio et al. (2021), en la actualidad se ve con más frecuencia que las empresas combinen a profesionales de distintas áreas o disciplinas, para efectuar sus funciones de manera oportuna; la cual propicia el crecimiento tanto profesional como individual de las personas que lo integran, y además prepara para llevar adelante un objetivo o proyecto sin perder la visión de la empresa o del grupo que prevalezca teniendo en cuenta el objetivo claro que tiene la empresa.

De acuerdo a Rojas et al. (2017), el sentido de formar un equipo de trabajo, es importante tener en cuenta ciertos detalles, que todos los miembros tengan la empatía, el compromiso con el logro de los objetivos, para ello la actitud y la habilidad de cada uno de ellos será la clave del éxito que queremos llegar, la formación del equipo creara un ambiente ameno y propicio y así ver el compromiso de cada uno de los integrantes, va depender del líder quien dirige el equipo de trabajo, esto ayudara concientizar a cada uno de los miembros que todos trabajamos por un objetivo común, teniendo en cuenta que buscamos el bienestar y la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, Cortes (2020), sostiene que el trabajo en equipo promueve el desempeño individual de la fuerza laboral e incentiva la productividad organizacional. En la actualidad las entidades poseen la necesidad de inclinarse por un modelo de trabajo más abierto donde todos los colaboradores tengan la posibilidad de aportar a la institución con ideas y opiniones novedosas y de esta manera poder resolver los objetivos en común, este modelo ha sido uno de los más asertivos para la empresa, y es necesario conocer las capacidades de cada aspirante o miembro del equipo y así poder respetar y compartir el trabajo que desarrollan en la empresa.

Para Romani et al. (2018), el trabajo en equipo hace más creativo a los miembros que lo conforma, suma talentos, aumenta la motivación y satisface a cada uno de sus colaboradores, una empresa tiene que preparar el entorno o contexto para que el ambiente sea positivo entre todos los integrantes que conforman el equipo, la comunicación, el compromiso y lo más importante la confianza y que esto fluya de la mejor manera, es decir la importancia de elegir un equipo que tengan la capacidad de tomar la iniciativa en la realización de estrategias y mejoras para el bienestar de la empresa y se pueda lograr el objetivo.

Asimismo, López et al. (2016), señalan que un grupo de colaboradores tienden a hacer mejorar los trabajos debido a que ayuda a mejorar las relaciones laborales; cuál sea el objetivo los líderes de un grupo ya conformado tienen que tener en cuenta la relevancia de fortalecer el clima laboral de manera que se fomente la comunicación efectiva y se genere grupos de trabajo altamente productivos. De acuerdo a Gonzáles y Ospina (2014), es necesario tener en cuenta que el impacto de una buena comunicación en el ambiente laboral con el equipo de trabajo, tenemos que abordar todos los aspectos que eviten conflictos y que contribuyen a que los colaboradores se apoyen entre ellos, la comunicación eficiente dentro de la organización genera numerosos beneficios: los colaboradores se sentirán más comprometidos con los objetivos, el enfoque del equipo de trabajo hacia un objetivo en común; y esto avance hacia una dirección sin errores así todos los miembros del equipo de trabajo sentirán ser escuchados y que su voz es importante para la empresa.

Según Galaza et al. (2020), es importante conocer todos aquellos elementos que permiten mejorar el trabajo en equipo dentro de las organizaciones, debido a que este es un elemento esencial que permitirán desarrollar las actividades pertinentes para lograr que cada uno de los colaboradores integre estas habilidades y competencias como parte de las herramientas para fomentar los mejores niveles de desempeño; asimismo, es importante considerar la necesidad de integrar recursos tecnológicos para permitir la integración de métodos de trabajo de los diferentes colaboradores hacia el logro de un objetivo en común, teniendo en cuenta

que las Tics actualmente posibilitan la interacción de los seres humanos mediante el uso de las plataformas digitales, mediante el cual se fortalecen los vínculos amicales y mejora las posibilidades de desarrollar actividades de manera colaborativa entre todos.

De acuerdo a López et al. (2021), el trabajo en equipo permite integrar conocimientos de diferentes disciplinas, los cuales permiten enriquecer el conocimiento integral para el desarrollo de una actividad específica que conlleven al logro del objetivo en común establecido, por lo tanto, es necesario que la conformación de un equipo de trabajo estén debidamente sustentado en un proceso de análisis de las necesidades que demanda la actividad, la cual permitirá determinar aquellas competencias que son necesarias y elegir a los colaboradores más idóneos para integrar el equipo correspondiente, de esta manera se asegurará que el equipo sea capaz de sobrellevar los diferentes eventos adversos que puedan suscitarse en el desarrollo del proceso.

Es importante que las organizaciones cuenten con líderes debidamente capacitados para desempeñarse de manera eficiente en cuanto a la integración del trabajo en equipo de los colaboradores, el cual permitirá desarrollar una visión compartida en cada uno de ellos, los cuales estarán orientados hacia el mejoramiento de las capacidades para lograr mejores resultados que beneficie no solamente de manera unipersonal, sino que permite el desarrollo integral en conjunto; en este sentido, los líderes deben influir en las decisiones de los colaboradores y deben saber comunicarse de manera asertiva para transmitir las orientaciones respectivas y posibilitar que éstas sean recibidas de manera efectiva por cada uno de los miembros del equipo; asimismo, debe ser capaces de vislumbrar de manera eficiente el objetivo general para el cual se desarrollan las diferentes actividades en equipo.

De esta manera, las organizaciones podrán contar con recursos humanos debidamente estructurados en equipos de alto desempeño que posibiliten el logro de resultados dentro del marco de la planificación estratégica para lograr los escenarios prospectivos visualizados para la mejora de la competitividad.

Según Rojas et al. (2017), las conductas y comportamiento de los colaboradores dentro de su espacio de trabajo, es un elemento muy importante que debe ser evaluado por las organizaciones al momento de realizar el análisis sobre las posibilidades de integrar el trabajo en equipo, teniendo en cuenta que cada persona cuenta con hábitos y costumbres diferentes, los cuales pueden ser mal vistos por otros, por lo cual, es necesario una integración transversal que haga posible llegar a un consenso entre estas diferentes características humanas, el cual permitirá desarrollar actividades enfocadas hacia el objetivo en común para lograr el beneficio multidimensional, de modo que cada uno de ellos ponga sus mejores esfuerzos para obtener el máximo nivel de desempeño posible.

Para Cortes (2020), desde hace mucho tiempo, las organizaciones han carecido de contar con colaboradores capaces de responder a los problemas que se presentan de su contexto laboral, y esto permite que lleve a cabo toma de decisiones de manera coordinada con los miembros del equipo, el cual ha limitado las posibilidades de alcanzar grandes resultados debido a la unipersonalidad y a la falta de enfoque compartido por parte de los directivos organizacionales para la integración de las estrategias respectivas que conlleven hacia el éxito organizacional.

Actualmente, es necesario dejar de lado esa visión empírica para el uso de estrategias de gran relevancia como el trabajo en equipo que permiten minimizar el peso laboral que recae sobre los colaboradores, permitiendo que estas responsabilidades sean desarrolladas de manera conjunta con los demás miembros del equipo, el cual además favorece la motivación y desarrollo de vínculos laborales para fortalecer las habilidades de la fuerza laboral que incrementa la posibilidad de empleabilidad y ascender a un mejor cargo dentro de la misma organización, debido a que integrarán nuevos conocimientos sobre otras actividades de gran valor.

Según Matos et al. (2018), trabajar en un entorno agradable y tener un buen equipo de trabajo, trae muchas ventajas que se derivan de trabajar para lograr las metas y apoyar a cada miembro del equipo y compartir experiencias vividas; muchas empresas trabajan en equipo, porque tienen la certeza que esto trae beneficios de colaboración, que incluyen una mayor

productividad, los equipos se basan en la colaboración que todos los miembros respalden el objetivo general, promueve la productividad; esto hace que todos los miembros apoyen el trabajo de los miembros que lo conforman y ayudan a resolver las falencias que presenta .

Para Delgado et al. (2017), las organizaciones deben integrar herramientas importantes que permita los colaboradores incorporar capacidades de trabajo dentro de sus actividades de manera coordinada con los miembros del equipo de trabajo, debido a que esto permitirá fortalecer la capacidad del grupo para obtener resultados sobresalientes que ayuden al logro del objetivo estratégico general enfocado hacia la mejora de la competitividad sostenida en los colaboradores, por lo cual, el uso adecuado de estas herramientas facilitarán un mejor desempeño. Asimismo, para Montes (2015), el trabajo en equipo es considerado como una herramienta de suma importancia que debe ser incorporados dentro de las organizaciones para posibilitar un alto nivel de desempeño de los colaboradores mediante un enfoque compartido de conocimientos y habilidades que hagan posible la integración de información multidisciplinaria sobre el desarrollo específico de una actividad.

Según Acta Médica (2016), el equipo de trabajo tiene que estar conformada por miembros o integrantes altamente capacitados y que sean eficientes en su labor que realizan, porque dependerá de ello las decisiones que tome la empresa, lo cual ayudará a interactuar con los colaboradores para conseguir los resultados favorables, cada integrante del equipo tiene un rol muy importante y esto ayuda que le equipo puedan alcanzar los objetivos que trazaron y de esta manera ayudara la colectividad entre miembros del equipo. Para Alvarado (2021), indica que elegir a un grupo de personas facilita el trabajo en equipo, sin embargo cuando uno empieza a interactuar o a trabajar con equipo, que ya está conformado y elegidos por otras personas, para ello la selección es muy importante la cual es una tarea clara y precisa, donde escogeremos a cada miembro que va a conformar, donde veremos las actitudes y las experiencias requeridas que cada uno y así poder ser un elemento clave en la empresa y que su opinión o su punto de vista ayuden a resolver problemas dentro de ella.

De acuerdo a Rangel et al. (2018), armar un equipo de trabajo no es una tarea sencillamente fácil; ya que el desempeño de cada miembro dependerá del resultado de los objetivos que se ha trazado; en este sentido es importante conocer las habilidades que tiene cada uno de ellos de modo que esto ayude a equilibrar aquellas actitudes de las que otros carecen y así fortalecer con las que otros tienen, además conviene no confundir con un grupo de trabajo son conceptos parecidos pero no son los mismos, de esta manera ayudara a solucionar los problemas y velar por el bienestar de la empresa.

Asimismo, es importante que un equipo de trabajo puede tener un líder; el cual encaminará el trabajo hacia los objetivos trazados; pero por otro lado tiene que existir una cultura de trabajo, que vaya acorde con el trabajo colectivo que se va a realizar, sin necesidad que sean supervisados o monitoreados de manera constante; es decir que haya disciplina en el equipo; la disciplina, se desarrolla programando las actividades de manera individual y estas sean encomendadas, estableciendo plazos, identificando los recursos y proyectando la entrega de los de la tarea realizada.

De acuerdo a Ayoví (2019), el trabajo en equipo puede ser logrados mediante la integración de los colaboradores mediante la utilización de técnicas y estrategias para cohesionar las habilidades y competencias de cada uno de ellos para obtener un resultado óptimo que permita contar con un grupo de personas debidamente capacitadas para hacer frente a los retos laborales que se presenten. Para Sánchez et al. (2020), la capacidad de trabajo en equipo en los colaboradores, es una competencia que a menudo viene siendo requerida por las organizaciones, debido a que esta es la responsable de la interacción efectiva entre compañeros de trabajo para el logro de resultados sobresalientes y la buena convivencia dentro del espacio de trabajo.

De acuerdo a Yohana (2017), el clima laboral es un factor influyente sobre el trabajo en equipo de los colaboradores debido a que este prepara las condiciones internas para la interacción. Por otro lado, Rodríguez (2020), sostiene que las organizaciones tienen la responsabilidad de realizar las

prestaciones necesarias para mejorar el clima de trabajo de manera que se propicie la innovación y creatividad continúa en la fuerza laboral se fortalezcan las relaciones entre los miembros de la organización y con ello se fomente el compromiso para alcanzar las metas institucionales.

De acuerdo a Paravic & Lagos (2021), la aplicación de herramientas estratégicas por parte de los directivos organizacionales para permitir que sus colaboradores trabajen de manera coordinada en equipo, representa una gran oportunidad para el mejoramiento de los resultados y el involucramiento de los colaboradores con los objetivos y la causa organizacional. Asimismo, para Ferro (2019), establece que los directivos son quienes deben de contar con la capacidad de responder a la integración de las diferentes características de los colaboradores para propiciar un buen nivel de desempeño mediante la integración multidisciplinaria de los conocimientos de cada uno de ellos.

Para Santamaria (2021), es necesario desarrollar un enfoque centrado en la incorporación de los diferentes rasgos culturales y sociales de las personas dentro de una organización para poder integrar un equipo debidamente cohesionado que, a pesar de sus diferencias, sus esfuerzos para el logro de resultados sobresalientes de manera coordinada. De acuerdo a Treviño & Abreu (2017), dentro de una concepción específica del trabajo en equipo, se puede considerar como herramienta estratégica para enfrentar los retos organizacionales.

Según Aparicio et al. (2021), la integración de las competencias de la fuerza laboral para desarrollar el trabajo de manera coordinada en equipo con los demás compañeros es un logro muy importante para las organizaciones puesto que hace posible el mejoramiento continuo de la institución y permite conseguir los resultados previstos en el menor tiempo posible con la calidad especificada, esto debido a que las habilidades y competencias multidisciplinaria permite no solamente el mejoramiento de los resultados para el crecimiento organizacional, sino que además permite fortalecer los conocimientos de las personas dentro de las áreas organizacionales, esto

debido a que al mantener contacto con personas con conocimiento diferentes, se fortalece el aprendizaje continuo y se genera la incorporación de nuevas habilidades que ayudarán a mejorar el nivel de eficiencia.

Es necesario tener en cuenta que las organizaciones deben aplicar procedimientos estratégicos que posibiliten el desarrollo de estas competencias en sus colaboradores, teniendo en cuenta que no es un proceso simple, sobre todo cuando las organizaciones están compuestas por personas de culturas diferentes y totalmente arraigadas a sus principios técnicos, por lo que integrar estos comportamientos, suele ser un proceso complejo que demanda de mucha paciencia y tiempo.

Para Ayoví (2019), la integración de las competencias en los colaboradores para desarrollar el trabajo en equipo, inicialmente recae sobre el personal de recursos humanos, el cual tiene la responsabilidad de llevar a cabo aquellas barreras que impidan el trabajo en equipo de los colaboradores, por lo tanto, es necesario que el personal reúna los saberes y capacidades necesarias para llevar a cabo sus labores de forma efectiva, de modo que se puede incrementar las posibilidades de obtener resultados satisfactorios que mejoren la competitividad y las posibilidades de crecimiento organizacional de manera exponencial sostenible en la posibilidad de desarrollar las actividades internas de manera coordinada, el cual además ayudará a mejorar las competencias laborales.

Según Cortes (2020), es necesario considerar la necesidad de aplicar diferentes estrategias orientadas al fortalecimiento de las habilidades de la fuerza laboral para ejecutar las tareas asignadas de manera coordinada con sus compañeros de trabajo, el cual permitirá dar lugar a la conformación de equipos para realizar actividades complejas obteniendo resultados sobresalientes que cumplan las expectativas organizacionales para el desarrollo integral.

Asimismo, teniendo en cuenta que las organizaciones cuentan con personas de diferentes características y comportamientos, es relevante que los colaboradores estén debidamente capacitado para lidiar con estas diferencias y tomar las mejores decisiones que permita la integración de

equipos de trabajo multidisciplinarios, teniendo en cuenta que se deben usar procedimientos que permitan mejorar la convivencia de las personas dentro de su ambiente de trabajo, el cual permitirá desarrollar las condiciones necesarias para la tolerancia de las personas y el compromiso laboral, de modo que las actividades se realicen teniendo en cuenta cada uno de los objetivos organizacionales y se podrá vislumbrar aquellas necesidades de integración en equipo para posibilitar el desarrollo eficiente de acuerdo a los estándares de calidad y los plazos establecidos por la organización de manera estratégica.

De acuerdo los autores Galaza et al. (2020), desde hace mucho tiempo el trabajo en equipo ha sido una estrategia muy importante que ha permitido a las organizaciones lograr resultados sobresalientes para mejorar su nivel de competitividad y crecimiento dentro del mercado, sin embargo, es necesario considerar que en los últimos tiempos este enfoque de trabajo en equipo ha sufrido grandes modificaciones sobre todo se han visto notoriamente perjudicadas por el avance abrupto de la globalización el cual ha originado que las organizaciones cambien trágicamente su manera de gestionar el recurso humano. Para Gómez et al. (2019), dentro de las entidades públicas, últimamente trabajo en equipo ha presentado serias deficiencias para su desarrollo, del cual se debe a diferentes factores como la falta de aplicación de estrategias por parte de los directivos para hacer posible que los colaboradores interactúan de manera eficiente, asimismo, otro problema está relacionado con el mal clima laboral que se vive dentro de las entidades, las cuales no son propicias para generar un ambiente de trabajo positivo y el desarrollo de la relaciones laborales productivas, por lo tanto, el trabajo en equipo se ve complicado y cada uno de los colaboradores realizan el desarrollo de sus obligaciones de manera aislada y separada, perjudicando de esta manera no solamente a los resultados de manera integral para la entidad.

Por lo tanto, es necesario considerar estos diferentes elementos para ser analizados no solamente dentro de las entidades públicas, sino también dentro de las organizaciones debida que son factores transversales que pueden limitar el trabajo en equipo de manera eficiente, de esta manera se

logrará aplicar las medidas correctivas necesarias y pertinentes de manera oportuna.

Según López et al. (2021), la preparación profesional de los colaboradores promueve el trabajo en equipo dentro de las organizaciones, esto debido a que cada uno de los elementos para la integración de conocimientos multidisciplinarios como otras personas, es fortalecida dentro del proceso de formación profesional, de modo que se pueda garantizar el ingreso de personas que estén debidamente capacitadas y sus habilidades sean congruentes con las especificaciones en el perfil del puesto. Para ello, es necesario que todos los encargados de este proceso conozcan la visión integral de la organización y las necesidades de cada una de las áreas para hacer posible la integración de personas calificadas que permitan obtener resultados en el menor tiempo posible, el cual además ayudará a disminuir los costos para el desarrollo de procedimientos de inducción y capacitación de personal.

Además, Matos et al. (2018), manifiestan que el trabajo en equipo es un elemento anhelado por las organizaciones desde hace mucho tiempo, sin embargo, muy pocas han estado dispuestas a invertir recursos financieros para el mejoramiento de los resultados, esto debido a que es necesario impartir capacitaciones y otras actividades estratégicas para que el recurso humano pueda desarrollar estas habilidades de forma eficiente y se desempeñen sin ningún tipo de complicaciones para integrar sus conocimientos con sus compañeros de trabajo, asimismo, las organizaciones no sido capaces de entregar las condiciones internas necesarias la posibilidad de desarrollar relaciones interpersonales significativas para fortalecer el desempeño y los conocimientos específicos, todo ello, ha permitido que la integración del trabajo en equipo sea demasiado lenta y no se obtenga los resultados esperados en el tiempo especificados.

Según Rangel et al. (2018), con la integración del trabajo en equipo dentro de las organizaciones, se incrementa la capacidad para desarrollar procesos o actividades complejas orientadas a obtener resultados sobresalientes que mejoren el nivel de competitividad y el éxito

organizacional, por lo tanto, es necesario que esta visión sea concebida de manera estratégica y positiva por las organizaciones, la cual ayudará a mejorar la aplicación de estrategias para permitir que los colaboradores interactúan de manera eficiente con sus compañeros de trabajo y desarrolle sus actividades de manera coordinada en función a un objetivo específico, considerando que esto no solamente será beneficioso para la organización de manera unilateral, sino que también permitirá fortalecer estas competencias para la empleabilidad de los colaboradores.

De acuerdo a (Driskell et al., 2018), las dimensiones de la variable son: **Primera dimensión: Coordinación**, engloba todas aquellas estrategias y actividades desarrolladas por la organización para el análisis respectivo de los comportamientos y conductas expuestas por el recurso humano a la hora de ejecutar sus funciones, el cual permitirá establecer los lineamientos normativos necesarios para integrar una coordinación eficiente entre los compañeros de trabajo y directivos para la realización de las responsabilidades en concordancia a un plan de trabajo específico mediante el uso de canales de comunicación .

Como **segunda dimensión: Comunicación**, incentiva el trabajo en equipo a través del uso efectivo de los canales disponibles para la transmisión de información, teniendo en cuenta que esta comunicación debe desarrollarse de manera asertiva y contextual que posibilite una orientación efectiva al colaborador sobre las actividades que son de su responsabilidad para ser llevadas a cabo de manera eficiente. **Tercera dimensión: Resolución de problemas**, son aquellas actividades o procedimientos planificados para poder dar solución a los distintos problemas eventuales que se presenten dentro del espacio de trabajo en el ejercicio de las obligaciones laborales, los cuales deben desarrollarse de manera objetiva teniendo en cuenta el contexto y la imparcialidad.

Como segunda variable **Productividad laboral** se citó a Koontz & Weihrich (2014), manifestaron que la productividad laboral se define como una variable que se utiliza para valorar el aporte individual de la fuerza laboral

y este se calcula a través del valor de producción entre la unidad de tiempo; es decir si se compara la productividad personal con el promedio y esto se puede identificar si un trabajador de manera particular está bajo en rendimiento; muchas veces la productividad laboral depende del talento humano que tiene la empresa con la cual ayuda; a que este trabaje de manera óptima y eficiente y minimiza los recursos necesarios para lograr el objetivo.

Para Lazo & Roldán (2015), la productividad laboral está influenciada por una gran cantidad de elementos o indicadores que tiene la capacidad de influir sobre los resultados finales obtenidos por los colaboradores producto del ejercicio de sus responsabilidades asignadas como parte de su vínculo laboral, por lo tanto, es necesario que las organizaciones tengan en cuenta cada uno de estos elementos para poder y mitigar aquellos factores adversos que generen decrecimiento de la productividad de los colaboradores.

Para Jaimes & Rojas (2015), la productividad laboral se refleja mediante el trabajo que viene efectuando el colaborador en su área respectiva, lo cual esto permite que la organización pueda mejorar su calidad productiva mediante esfuerzos que efectúan cada colaborador durante el desarrollo de las actividades que realiza dicha entidad; asimismo, por medio del desempeño se pueden realizar acciones que ayuden a mejorar los sistemas de trabajo. Por otro lado, Gonzáles & Becerra (2021), indica que, para una adecuada productividad se debe medir cuan eficiente es la capacidad del colaborador al desempeñar sus funciones dentro de las actividades que efectúa la organización; por lo tanto, para mejorar la productividad se deba capacitar a cada colaborador para que pueda desarrollar las actividades de manera eficiente, de tal manera que puedan hacer uso de sus habilidades dentro de sus funciones que efectúan.

De acuerdo a Osoreo (2020), para que exista una productividad laboral eficiente, el líder tiene que ser capaz de animar a sus compañeros o miembros del del equipo que trabaje activamente en las actividades y esto

mejorará la productividad laboral en poco tiempo, pero antes de esto se tienen que hacer un análisis exhaustivo de la realidad de la empresa y de esta manera tomar decisiones concretas para mejorar la productividad y lograr los objetivos trazados por la empresa.

Para Jaimes & Rojas (2015), los colaboradores se sientan valorado ya que cuenten con la confianza de todos los miembros que laboran en dicha empresa, y esto genera que la productividad laboral muestre una eficiencia en el trabajo que se realiza, optimizando los recursos y trabajando de manera eficiente para así lograr los objetivos trazados, también dependerá, que esta sea sostenible en el tiempo, y pueda generar rentabilidad.

De acuerdo a Yanedis et al. (2020), uno de los componentes relevantes que impulsan la toma eficiente de las decisiones dentro del aparato empresarial es el incremento del desempeño laboral, el cual incide de manera significativa y directa en la viabilidad de la empresa, por lo expuesto, es imprescindible que se conozca y se monitoree constantemente el despliegue de las actividades a través de la evaluación de indicadores preestablecidos que tienen como finalidad identificar los cuellos de botella, mejorar la producción por hora e incorporar metodologías y operaciones altamente eficientes.

De igual manera para Baltodano & Leyva (2020), la productividad laboral puede ser conceptualizada como la habilidad que tiene la fuerza laboral para integrar sus habilidades y competencias para obtener resultados sobresalientes en su puesto de trabajo, el cual permite establecer una estrecha relación entre la capacidad profesional de cada una de las personas y su conocimiento específico sobre las actividades a desarrollar.

Para Chuco et al. (2020), las organizaciones tienen la responsabilidad de velar por el mejoramiento de las condiciones internas que permitan los colaboradores obtener un buen nivel de productividad, el cual está relacionado con la entrega de las herramientas necesarias que permita un óptimo desempeño para el logro de las metas; además, establece la necesidad de planificar de manera estratégica los planes para garantizar la

seguridad laboral de los colaboradores mientras se encuentren dentro de las instalaciones organizacionales.

Ante esto la Organización de las Naciones Unidas conocida por sus siglas (ONU) en el año 2018, sostiene que uno de los grandes problemas organizacionales que tiene la capacidad de afectar la productividad de los colaboradores, es la falta de planes de capacitación que permita al personal estar preparado frente a eventos adversos que puedan perjudicar su integridad y su salud dentro del espacio de trabajo, además, es primordial la entrega de los materiales y la implementación de seguridad pertinente para que el colaborador esté protegido en todo momento y pueda desempeñarse sin ningún tipo de obstáculos.

Según Osorio (2020), las organizaciones y empresas necesitan desarrollar procedimientos para conocer el nivel de desempeño de la productividad de sus colaboradores, para el cual es necesario la aplicación de un instrumento debidamente estructurado que este direccionado a recopilar una amplia información desde los colaboradores, el cual inicia con la obtención del nivel de desempeño obtenido durante un determinado periodo de tiempo.

Asimismo, debe estar orientada a recopilar datos sobre el nivel de eficiencia de colaboradores específicos para el desarrollo de actividades clave dentro de la organización, el cual permitirá colocar a estas personas en puestos superiores vacantes gracias a los buenos resultados obtenidos; de esta manera, la variable sobresaliente de la fuerza laboral podrá ser premiada de manera equitativa y responsable por parte de la organización, la cual actuará como un elemento de motivación laboral para que todos los colaboradores enfoquen sus esfuerzos hacia el logro de la mayor cantidad de resultados posibles dentro de su espacio laboral.

Tal como lo afirman Baltodano y Leyva (2020), es importante que las organizaciones canalicen los diferentes factores o elementos que permiten mejorar el nivel de productividad de sus recursos humanos, teniendo en cuenta que cada uno de ellos tiene aspiraciones propias y diferentes, al

mismo tiempo presenta limitaciones únicas que pueden hacer más complicado el despliegue de tareas.

Por lo tanto, a medida que la organización desarrolle un proceso eficiente para permitir la comunicación entre colaboradores y jefes de área, permitirá que estos colaboradores se expresen de manera abierta y con la total confianza para transmitir sus necesidades hacia los cargos directivos, el cual permitirá tomar las medidas estratégicas pertinentes para potenciar los resultados mediante la eliminación de estas barreras o impedimentos que no permiten la tranquilidad de los colaboradores al momento de desarrollar las actividades asignadas; de esta manera, se destaca la importancia de conocer los diferentes elementos relacionados con la productividad para gestionados de manera eficiente y fortalecer las posibilidades de obtener resultados productivos sobresalientes capaces de mejorar la competitividad organizacional.

Para Solórzano et al. (2020), la integración de herramientas por parte de las organizaciones permite mejorar sus habilidades y competencias relacionadas al desarrollo de actividades específicas, las cuales serán llevadas a cabo bajo altos estándares de eficiencia en concordancia a los requerimientos organizacionales. De esta manera, para Trujillo et al. (2020), las organizaciones deben integrar a personas calificadas para la gestión de los recursos humanos, debido a que determinará el nivel de desempeño de los colaboradores como parte del efecto de las disposiciones entregadas por la organización para un buen nivel de desempeño, el cual está referido a la entrega de las herramientas y estrategias necesarias para que cada uno de ellos desarrollan sus actividades.

Asimismo, Sánchez & Fernández (2016), sostiene que es muy importante la evaluación del rendimiento de los colaboradores para determinar el desempeño de los recursos asignados, de modo que se pueda conocer las falencias sin necesidad de respectivas que conlleven a la determinación de las estrategias necesarias para contrarrestar estos problemas.

Para Agui (2020), las organizaciones deben por la entrega de espacios propicios para la coexistencia con todos los compañeros de trabajo, para lo cual es necesario contar con una atmósfera de armonía y tolerancia que permite la interacción de las diferentes costumbres y creencias de los colaboradores que conforman el equipo laboral. Para Quijia et al. (2021), las remuneraciones que las organizaciones o torear sus colaboradores como parte de la retribución por la prestación de los servicios, influye de manera significativa sobre su nivel de rendimiento, debido a que cada uno de ellos realizará una evaluación sobre la coherencia de estos montos asignados en cuanto al esfuerzo utilizado para poder desempeñarse.

Por otro lado, para Rojas (2020), los esfuerzos de los colaboradores están sujetos a la cantidad de incentivos que las organizaciones de brinden por el logro de los objetivos planteados, el cual conlleva determinar una estrecha relación entre estos elementos, el cual puede ser considerado por las organizaciones para poder aplicar medidas estratégicas que permitan fortalecer estas relaciones para obtener mejores resultados.

Para Chiang & San Martin (2015), la integración de habilidades y competencias en los colaboradores para desempeñar su trabajo mediante la integración de equipos de alto nivel, permitirá incrementar y fortalecer sus competencias laborales para mejorar su empleabilidad, el cual además le permitirá obtener mejores resultados respecto a su desempeño. Para Pashanasi et al. (2021), el estudio de la productividad de los colaboradores debe ser desarrollado bajo un análisis estratégico de los diferentes elementos influyente sobre esta variable, el cual permitirá realizar un análisis detallado de cada uno de los indicadores para el mejoramiento respectivo de manera sistémica para fortalecer los resultados mediante una base sólida y estratégica.

Para Pilligua & Artega (2019), la productividad laboral es una variable muy importante que desde hace mucho tiempo ha sido base de análisis en las organizaciones, debido a que éstas buscan mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores, sin embargo, es importante considerar que cada uno

posee un límite que, por mucho que se le brinde capacitaciones u otros procedimientos para mejorar sus habilidades y competencias, no se podrán obtener mayores resultados, para lo cual es necesario realizar un análisis para determinar el campo de desempeño en el cual sobresale de acuerdo sus características.

Para Ramírez et al. (2020), el desempeño de un colaborador puede estar afectado por diferentes elementos tanto internos como externos, dentro de los cuales se resalta las herramientas y estrategias brindadas por la organización para poder llevar a cabo cada una de las asignaciones o responsabilidades establecidas, de modo que pueda existir una congruencia entre lo exigido y las herramientas proporcionadas. Según los autores González & Quinteros (2020), es importante realizar un análisis respectivo a las diferentes perspectivas, creencias y costumbres de cada uno de los colaboradores para poder determinar los elementos que influyen sobre su nivel de productividad y motivación, el cual posibilitará además reforzar estos elementos positivos que conlleven a obtener mejores resultados sostenidos en la motivación laboral.

Por su parte, Parra & Cerezo (2019), sostiene que cada colaborador presenta una fuente de motivación por la cual desarrolla sus actividades dentro de las organizaciones, para algunos, estas motivaciones están enfocadas a la obtención de recursos financieros para satisfacer sus necesidades personales, mientras que para otros está direccionado a la obtención de mejores puestos dentro de las organizaciones que permitan garantizar una estabilidad laboral. Finalmente, Burda (2018), hace énfasis en la capacidad de las organizaciones para proyectar una estabilidad laboral en los colaboradores, del cual permitirá mejorar su nivel de desempeño y confianza con la organización.

Las dimensiones de **Productividad laboral**: Según Koontz & Weihrich (2014), son: La primera dimensión **Eficiencia**, corresponde a la capacidad que posee la fuerza laboral para ejecutar sus responsabilidades y tarea bajo estándares de eficiencia enfocados hacia la entrega de resultados

sobresalientes por encima de los valores requeridos. Como segunda dimensión: **Eficacia**, corresponde la capacidad de los colaboradores para lograr los resultados solicitados por la organización dentro de los estándares establecidos y el tiempo programado sin llegar a ser sobresaliente. Finalmente, la tercera dimensión: **Efectividad**, corresponde la capacidad de los colaboradores para obtener resultados efectivos respecto a las asignaciones realizadas dentro del puesto laboral, el cual está relacionado con el desempeño efectivo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

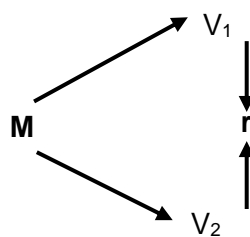
Tipo de estudio

Corresponde al tipo básica, orientado hacia la recopilación de datos desde una muestra específica para poder abordar la comprobación de hipótesis mediante el análisis estadístico respectivo, el cual es respaldado por Concytec (2018), como aquellas investigaciones que estuvieron desarrolladas para la determinación de los procedimientos necesarios y las herramientas a utilizar para solucionar una problemática reconocida entorno a un objeto de estudio.

Diseño de investigación

El presente texto posee un diseño no experimental, dado a que no se ha recurrido a la manipulación de ninguno de los conceptos, sino que solo se ha observado su comportamiento dentro de su propio hábitat a fin de no generar alteraciones, asimismo, posee un nivel correlacional, puesto que tiene como fin conocer a través de la estadística descriptiva el valor correlacional que poseen las variables abordadas (Hernández et al, 2018)

El esquema de investigación fue representado de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Trabajo en equipo

V2 = Productividad laboral

r = Relación entre variables de relación de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: Trabajo en equipo

Variable 2: Productividad laboral

La operacionalización se encuentra en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Fue conformada por 40 personales administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022. (Fuente: área de recursos humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas)

Criterios de inclusión:

Colaboradores entre 18 y 65 años

Colaboradores CAS y nombrados

Criterios de exclusión:

- Colaboradores locadores de servicios
- Practicantes
- Rector

Muestra: Fue la misma cantidad de la población, es decir 40 personales administrativos.

Muestreo: No probabilístico, de tipo censal.

Unidad de Análisis: Un trabajador administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se tuvo en cuenta el uso de la encuesta como técnica de investigación que hizo posible la obtención de datos desde la muestra seleccionada haciendo uso de su respectivo instrumento para cada tema seleccionado.

Instrumentos

El instrumento para medir trabajo en equipo, fue adaptado de Tinajeros (2021) y estuvo conformado por tres dimensiones teniendo 14 preguntas en total. Para este instrumento la escala de medición fue ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= a veces, 4= Casi Siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (14 – 32), medio (33 – 50) y alto (51 – 70)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir nivel de Productividad Laboral, fue adaptado de Fuente: Huamanchumo (2021) y estuvo conformado por tres dimensiones teniendo 14 preguntas en total. Para este instrumento la escala de medición fue ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= a veces, 4= Casi Siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (14 – 32), medio (33 – 50) y alto (51 – 70)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez

Este proceso estuvo apoyado por el uso del juicio de expertos integrado por tres personas, quienes abordaron la revisión respectiva de cada uno de los ítems integrados en los instrumentos, los cuales ayudaron a determinar el nivel de validez de cada uno de ellos respectivamente.

Tabla 1.
Validez

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Trabajo en equipo	1	Metodologo	5	Es coherente y procede su aplicación
	2	Especialista	4.2	Es aplicable
	3	Especialista	4.5	Es coherente y procede su aplicación
Productividad laboral	1	Metodologo	5	Es coherente y procede su aplicación
	2	Especialista	4.3	Es aplicable
	3	Especialista	4.3	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla consignada se muestran los resultados que se han obtenido del proceso de validación de los cuestionarios en el cual se evidencia un promedio de validez de 4.6 que en términos porcentuales representa un 91% de concordancia entre los jueces, por lo tanto, se dictamina que ambos instrumentos poseen un nivel elevado de validez para su aplicación.

Confiabilidad

Ante la necesidad de determinar el grado de confiabilidad de los cuestionarios se usó la prueba de Alfa de conbrach el cual establece que el valor alcanzado debe estar comprendido entre 0.7 y 1 (Hernández et al., 2014).

Tabla 2*Análisis de confiabilidad de Trabajo en equipo*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	14

Tabla 3*Análisis de confiabilidad de Productividad laboral*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	14

Los valores obtenidos de la confiabilidad del trabajo en equipo fue de 0.972 y la productividad laboral fue de 0.968, lo que indica que son confiables.

3.5. Procedimientos

El primer procedimiento de apertura del estudio, estuvo orientado al análisis respectivo del objeto de estudio para poder establecer con precisión el problema que le viene afectando; seguidamente se realizó la estructuración de cada uno de los cuestionarios, los cuales una vez terminados, fueron validados mediante el procedimiento establecido; luego se efectuó la recopilación información desde la muestra estudio, los resultados alcanzados fueron contrastados con los antecedentes y bases teóricas respectivamente en el apartado de discusión; por último, el procedimiento de cierre de la investigación fue la determinación de las conclusiones acompañado de su recomendaciones respectivas.

3.6. Método de análisis de datos

Se consideró la utilización de la estadística descriptiva mediante el programa SPSS v.25 el cual permitió realizar el cálculo respectivo de los diferentes datos como la desviación estándar, los porcentajes, frecuencias, etc. En lo concerniente a la comprobación de las hipótesis planteadas inicialmente se utilizó el coeficiente correlativo de Pearson el cual permite conocer el grado de asociación y nivel de relación que existe entre los conceptos analizados mediante una representación numérica que se encuentra dentro de una escala desde -1 hasta 1.

3.7. Aspectos éticos

El presente texto a respetado los principios éticos de investigación los cuales se detallan a continuación: autonomía, permitió integrar la posibilidad de la libre decisión de cada uno de las personas involucradas en el proceso de estudio, las cuales podrán decidir sobre su participación, permitió establecer un trato basado en la justicia y la equidad para cada uno de los participantes, a quienes no se amedrentan a sus principios éticos y morales y tampoco se allanará sus derechos. Beneficencia, el cual permitió determinar que cada uno de los procedimientos abordados busca beneficiar notoriamente a la

entidad por medio de la entrega de las recomendaciones y los resultados. No mal eficiencia, puesto que busco no causar ningún daño al objeto investigado.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de trabajo en equipo del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.

Tabla 1

Nivel de trabajo en equipo

Niveles	Intervalo	Nº	%
Bajo	14 – 32	12	30 %
Medio	33 – 50	20	50 %
Alto	51 – 70	8	20 %
Total		40	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas.

Interpretación:

De la tabla 1, se observa el nivel de trabajo en equipo, observándose predominio en el nivel medio en 50 %, seguido del nivel bajo en 30 % y alto 20 %, debido a que, la interacción entre compañeros no ayuda a mejorar el trabajo en equipo, la toma de decisiones no es importante para la resolución de problemas.

Objetivos específicos 2: Identificar el nivel de productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.

Tabla 2

Nivel de productividad laboral

Niveles	Intervalo	Nº	%
Bajo	14 – 32	9	22 %
Medio	33 – 50	23	58 %
Alto	51 – 70	8	20 %
Total		40	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas.

Interpretación:

De la tabla 2, se observa el nivel de productividad laboral, observándose predominio en el nivel medio 58 %, seguido de nivel bajo en 22 % y alto 20 %, debido a que, no planifica su tiempo de sus actividades a corto y largo plazo, el jefe o encargado, no monitorea la lealtad dentro de la institución, para ver las actividades y metas.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.

Prueba de normalidad

Se desarrolla esta prueba para determinar si se utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica.

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal.

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna Ha

Se utilizó la prueba de Shapiro - Wilk, ya que fueron 40 los sujetos de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos son de una distribución normal o no, determinaremos el método a utilizar en la prueba de hipótesis.

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Trabajo en equipo	,924	40	,011
Productividad laboral	,956	40	,066

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

En la tabla 3, dado que el valor de sig. = 0,011 para variable trabajo en equipo y 0,066 para la variable productividad laboral es $< 0,05$, se rechaza la Ha y se acepta la Ho, que indica que la muestra tiene una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística paramétrica, es decir el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral.

Trabajo en equipo	Productividad laboral	
	Correlación	Sig.
Coordinación	0.946**	0.000
Comunicación	0.957**	0.000
Resolución de problemas	0.962**	0.000

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

De la tabla 4, se contempla la relación entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022. Mediante el análisis estadístico de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.946, 0.957 y 0.962 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.

Objetivo general: Determinar la relación entre trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.

Prueba de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad laboral.

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad laboral.

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 5

Correlación entre la variable trabajo en equipo y productividad laboral.

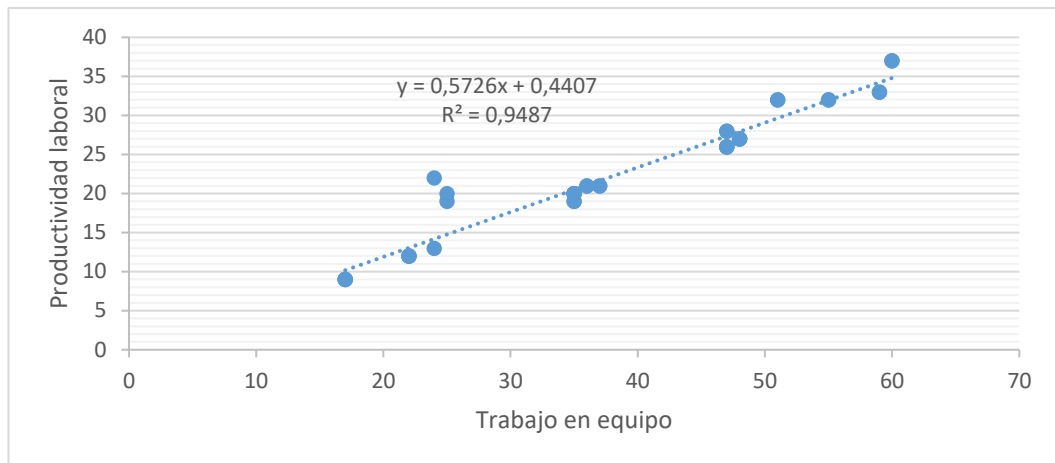
		Trabajo en equipo	Productividad laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,974**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,974**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas.

Interpretación:

La tabla 5 muestra correlación entre las variables trabajo en equipo y productividad laboral, obteniendo el valor de $Rho=0,974$; $p= 0,000$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy alta y significativa entre las variables descritas.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Figura 1. Gráfico de dispersión entre el trabajo en equipo y la productividad laboral.

Interpretación:

La figura 1 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.9487 evidenciándose que el 94.87 % del trabajo en equipo, depende de la productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, teniendo que el nivel de trabajo en equipo, se observa predominio en el nivel medio en 50 %, seguido del nivel bajo en 30 % y alto 20 %, debido a que, la interacción entre compañeros no ayuda a mejorar el trabajo en equipo, la toma de decisiones no es importante para la resolución de problemas. Dicho resultado coincide con Guerra et al (2020), indica que, la aplicación de procedimientos y técnicas de investigación educativa permitieron determinar los elementos e indicadores que propicien una mejora dentro del proceso evaluativo externo de carreras al ritmo de la excelencia, exige fortalecer la competencia trabajo en equipo y la comunicación en el eslabón de base, de manera sostenida. Las evidencias denotan que se han dado pasos de mejoramiento de los resultados, aunque persisten insuficiencias que deben ser superadas. En el 2019, la Universidad de Camagüey ha logrado el 100% de sus programas de carrera acreditados (entre los que tienen requisitos para ello).

En cuanto, Soria & Cleveland (2020), indican que, con el objetivo de incrementar el nivel de rendimiento de los colaboradores se aplicaron diversas estrategias y técnicas mediante la integración de un enfoque de transversalidad que permita otorgar las condiciones y las herramientas necesarias para que cada uno de los colaboradores pueda efectuar sus responsabilidades asignadas sin ningún tipo de complicaciones, el cual posibilite incrementar el grado de productividad del recurso humano y mejorar la competitividad organizacional proyectada hacia el público; asimismo, los estudiantes encuestados sostuvieron que las personas designadas en los cargos directivos no cuentan con las habilidades y competencias necesarias para una gestión eficiente de los recursos.

Asimismo, Asún et al (2019), refiere que, luego de conocer las versiones de los estudiantes encuestados se determinó que el personal directivo necesita mejorar sus competencias orientada a la organización de las capacidades internas y el desarrollo eficiente de la comunicación, el cual permite conocer los diferentes proyectos educativos orientados al mejoramiento del proceso académico en pos de fortalecer la formación académica profesional del alumnado; asimismo, se determinó que existe

una incoherencia entre los objetivos institucionales planteados a largo plazo y las actividades que realmente desarrollan en su día a día, las cuales no corresponden a aquellas que acción designadas en su planeamiento para el alcance de los fines previstos.

En ese mismo contexto, Benites et al (2020), indica que, toda la información numérica recopilada desde la muestra de estudio, al pasar por el proceso de análisis estadístico correspondiente, permitió determinar que es necesario realizar la integración del trabajo en equipo mediante procedimientos estratégicos de alto impacto que permita a los diferentes empresarios gestionar el trabajo en equipo para posibilitar el mejoramiento del desempeño de sus colaboradores para lograr posicionarse de manera favorable del mercado competitivo; asimismo, respecta la información descriptiva obtenida, se determinó que la gran mayoría de empresarios encuestados desarrolla actividades relacionadas a la textilería, confección de calzados, entre otros, al mismo tiempo se comprobó la existencia de una fuerte competencia por la presencia de una gran cantidad de empresas del mismo rubro, para lo cual es necesario fortalecer los componentes internos para incrementar el nivel de competitividad dentro del mercado.

Además, (Driskell et al., 2018), indica que, el trabajo de equipo hace referencia a la capacidad necesaria que todos los colaboradores de una empresa un proyecto tienen para lograr un objetivo, es decir se trata de las características o particularidades más demandadas que las organizaciones poseen, se deduce que es una habilidad necesaria para facilitar el cumplimiento de las metas trazadas en cualquier contexto que la empresa y organización que se encuentre, y esto ayudara que la empresa marche de manera sostenible en el tiempo, y así poder generar los objetivos comunes.

En cuanto, Revelo et al. (2017), refiere que, el trabajo en equipo en las organizaciones, se da con la intención de mejorar todos los procesos y, usando sus habilidades y actitudes individuales, la cual aporta una retroalimentación constructiva para la empresa, más allá de un enfoque que puede generar a nivel personal y entre los individuos que lo conforman, el

trabajo en equipo incentiva a una alta seguridad y autoestima y a su vez satisface las necesidades de los integrantes del grupo.

Además, el nivel de productividad laboral, se observa predominio en el nivel medio 58 %, seguido de nivel bajo en 22 % y alto 20 %, debido a que, no planifica su tiempo de sus actividades a corto y largo plazo, el jefe o encargado, no monitorea la lealtad dentro de la institución, para ver las actividades y metas. Dicho resultado coincide con Koontz & Weihrich (2014), manifestaron que la productividad laboral se define como una variable que se utiliza para valorar el aporte individual de la fuerza laboral y este se calcula a través del valor de producción entre la unidad de tiempo; es decir si se compara la productividad personal con el promedio y esto se puede identificar si un trabajador de manera particular está bajo en rendimiento; muchas veces la productividad laboral depende del talento humano que tiene la empresa con la cual ayuda; a que este trabaje de manera óptima y eficiente y minimiza los recursos necesarios para lograr el objetivo.

En ese mismo contexto, Lazo & Roldán (2015), indican que, la productividad laboral está influenciada por una gran cantidad de elementos o indicadores que tiene la capacidad de influir sobre los resultados finales obtenidos por los colaboradores producto del ejercicio de sus responsabilidades asignadas como parte de su vínculo laboral, por lo tanto, es necesario que las organizaciones tengan en cuenta cada uno de estos elementos para poder mitigar aquellos factores adversos que generen decrecimiento de la productividad de los colaboradores, además, González & Becerra (2021), indican que, en América Latina no existe una categorización empresarial única y válida para todo el conjunto de países. Cada nación ha definido su propio clasificador utilizando variables como número de trabajadores, ventas anuales, activos totales, inversión y combinaciones entre algunas de ellas. Además, existen países que ostentan dos clasificaciones, dependiendo de sus fines, ya sea para cuestiones legales, de apoyo financiero, estadísticos, de exportación, entre otros, en ese mismo contexto, Osorio (2020), refiere que, para que exista una productividad laboral eficiente, el líder tiene que ser capaz de animar a

sus compañeros o miembros del del equipo que trabaje activamente en las actividades y esto mejorará la productividad laboral en poco tiempo, pero antes de esto se tienen que hacer un análisis exhaustivo de la realidad de la empresa y de esta manera tomar decisiones concretas para mejorar la productividad y lograr los objetivos trazados por la empresa.

Así mismo, existe relación positiva y significativa muy alta entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.974 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 94.87 % del trabajo en equipo influye en la productividad laboral, en cuanto, Ramírez (2020), indica que, se determinó la necesidad de fortalecer las competencias de los colaboradores en las áreas de atención al usuario, debido a que la gran mayoría de ellos no cuenta con las herramientas necesarias para propiciar una atención eficiente capaz de satisfacer la necesidades del público, el cual se encuentra insatisfecho por diferentes aspectos como la falta de empatía al momento de atender sus necesidades; asimismo, se determinó que los usuarios son demasiados exigentes en cuanto a los niveles de calidad como parte de sus expectativas respecto a los servicios que deben ser entregados por la entidad municipal, por lo tanto, es necesario fortalecer estos aspectos competenciales de los colaboradores para posibilitar la entrega de una calidad de servicio excepcional.

Asimismo, se determinó que los usuarios son demasiado exigentes en cuanto a los niveles de calidad como parte de sus expectativas respecto a los servicios que deben ser entregados por la entidad municipal, por lo tanto, es necesario fortalecer estos aspectos competenciales de los colaboradores para posibilitar la entrega de una calidad de servicio excepcional y una atención oportuna para atender las demandas y las necesidades del público usuario, además, existe relación significativa entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.946, 0.957 y 0.962 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las

correlaciones, esto concuerda con Sucari & Quispe (2019), refieren que, la capacidad de los docentes para desarrollar la toma de decisiones en base a información verídica y coherente constituye un elemento de vital relevancia que permite orientar a la organización hacia la eficiencia organizacional para cumplir adecuadamente con los compromisos contraídos con la gestión escolar; esta afirmación de correlación se encuentra sustentada en el valor correlativo encontrado a través del coeficiente de Pearson mismo que corresponde a 0.807 el cual dictamina que existe un nivel de correlación alta; por consecuencia, mientras la institución mejore las herramientas y estrategias para incentivar la toma eficiente de las decisiones será posible que cada uno de los compromisos y actividades planificadas sean desarrolladas de acuerdo a lo prometido.

En ese mismo contexto, Ruiz et al (2020), indica que, el análisis estadístico respectivo permitió conocer el grado de productividad que posee el recurso humano mediante el cual se determinó que el 46% de encuestados presentan un bajo nivel de rendimiento dichos factores se encuentran influenciados por la falta de capacitaciones que se desarrollan en la institución para fortalecer las competencias de los colaboradores en el desarrollo de las obligaciones atribuidas, lo cual no permite que se cuente con los conocimientos actualizados para un óptimo nivel de desempeño; en cuanto al análisis de correlación respectivo mediante el coeficiente de Spearman, se obtuvo una valoración correspondiente a 0.839 el cual da fe de la presencia de una relación de tipo positiva y al mismo tiempo significativa.

Asimismo, Arcentales (2021), refiere que, la correlación estuvo dada por un valor de 0.944 el cual fue obtenido a través del coeficiente de Pearson, por el cual se precisó que el compromiso adoptado por los diferentes colaboradores para el alcance de las metas, influyen de forma positiva sobre el nivel de productividad que cada uno de ellos obtienen en su día a día, por lo cual es importante que la organización realiza fortalecimiento respectivo a los factores que posibilitan el desarrollo de compromiso en cada uno de sus colaboradores, los cuales estarán respaldados por el interés de aplicar esfuerzos significativos que permitirá ofrecer un servicio

eficiente a todos los usuarios, teniendo en cuenta que actualmente, el 14.92% de los encuestados consideran que el servicio es de nivel bajo.

En cuanto, Lozano (2021), refiere que, como parte de los procedimientos a desarrollar para el cumplimiento de los fines previstos se realizó el cálculo correlacional a través del correlativo de Pearson el cual arrojó una valoración numérica igual a 0.905 el cual posibilitó la determinación de una relación de tipo directa y positiva condicionando de esta manera la influencia de la colocación de los créditos sobre el mejoramiento del desempeño del recurso humano, el cual permitió establecer además la importancia de mejorar las estrategias y procedimientos que permite a los colaboradores realizar una colocación de créditos de manera más simplificada recurriendo a recursos tecnológicos y base de datos, los cuales ayudarán a mejorar su nivel de productividad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva y significativa muy alta entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0,974 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 94.87 % del trabajo en equipo influye en la productividad laboral.
- 6.2.** El nivel de trabajo en equipo, se observa predominio en el nivel medio en 50 %, seguido del nivel bajo en 30 % y alto 20 %, debido a que, la interacción entre compañeros no ayuda a mejorar el trabajo en equipo, la toma de decisiones no es importante para la resolución de problemas.
- 6.3.** El nivel de productividad laboral, se observa predominio en el nivel medio 58 %, seguido de nivel bajo en 22 % y alto 20 %, debido a que, no planifica su tiempo de sus actividades a corto y largo plazo, el jefe o encargado, no monitorea el cumplimiento de metas dentro de la institución.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.946, 0.957 y 0.962 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, hace partícipe a los colaboradores en cuanto a la delegación de tareas de tal manera que se pueda organizar eficientemente las funciones a desarrollar mediante el trabajo en conjunto. Asimismo, fomentar la confianza y autonomía de los integrantes en pos de alcanzar resultados por encima de lo esperado.

- 7.2.** Al director de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, propiciar mayores actividades para trabajar en equipo de tal manera que los clientes internos puedan fortalecer sus habilidades blandas, se mejoren los resultados a alcanzar al finalizar el periodo, se brinde un ambiente de trabajo adecuado y se garantice un mayor nivel de productividad en las funciones delegadas.

- 7.3.** Al director de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, reconoce oportunamente los logros que han tenido los colaboradores en relación a las responsabilidades que le han sido atribuidas inicialmente de tal manera que aumenta significativamente su nivel de compromiso y por ende su productividad.

- 7.4.** Al director de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, supervisar que las actividades que se han delegado por medio del trabajo en equipo se estén cumpliendo a cabalidad en pos de garantizar el cumplimiento de las metas, detectar las deficiencias a tiempo y fortalecer las estrategias desplegadas para mejorar la competitividad institucional.

REFERENCIAS

- Acta Médica. (2016). *Más sobre el trabajo en equipo*. (artículo investigación). Colegio de Médicos y Cirujanos. Costa Rica. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v58n3/0001-6002-amc-58-03-96.pdf>
- Agui, A. (2020). *Welfare and work performance of public workers at UNHEVAL, Huánuco, 2019*. (artículo científico). Escuela de Posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizá. Perú. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Alvarado, D. (2021). *Benefits of teamwork during academic training between health areas*. (ensayo). Indeca. México. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/618/1290
- Aparicio, J. (2021). *Teamwork in initial teacher training*. (artículo científico). Ccd. España. <https://ccd.ucam.edu/index.php/revista/article/view/1548/823>
- Arcentales, C. (2021). *Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021*. (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75047/Arcentales_SCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asún, S., Rapún, M., y Romero, R. (2019). *University Students' Perceptions of a Formative Assessment in the Teamwork*. (artículo científico). Universidad de Zaragoza – España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6908769>
- Ayoví, J. (2019). *Teamwork: key to the success of organizations*. (artículo científico). Fipcaec. Ecuador. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41/>
- Baltodano, G., Leyva, O. (2020). *Labor productivity: A look at the needs of SMEs in México*. (artículo científico). Revista Ciencia Jurídica y Política. México. <https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/download/11228/13097/>

- Benites, L., Ruff, C., Ruiz, M., Matheu, A., Inca, M., y Juica, P. (2020). *Analysis of competitiveness factors for the sustainable productivity of SMEs in Trujillo (Peru)*. Universidad Nacional de Trujillo – Perú. <https://upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/3513/4263>
- Chiang, M., San Martin, N. (2015). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of talcahuano city hall*. (artículo científico). Ciencia & Trabajo. Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M. (2020). *Telecommuting and labor performance on covid-19 framework*. (artículo científico). Review of global management. Perú. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489#:~:text=En%20un%20contexto%20de%20pandemia,en%20el%20mercado%20del%20trabajo>.
- Concytec (2018). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. *Journal of Chemical Information and Modeling*
- Delgado, M., Fasce, E. Pérez, C. (2017). *Teamwork and academic performance on kinesiology students using team based learning*. (artículo científico). Investigación en Educación Médica. México. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349750523004.pdf>
- Dolores, L., Letosa, J., Usión, A., Allueva, P. (2016). *Teamwork and learning styles in higher education*. (artículo científico). Revista Complutense de Educación. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/download/51722/51787/>
- Driskell, J. E., Salas, E., y Driskell, T. (2018). *Foundations of teamwork and collaboration*. *American Psychologist*, 73(4), 334-348. doi:<https://doi.org/10.1037/amp0000241>

- Ferro, J. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. (trabajo de grado). Universidad católica de Colombia. Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Galaza, S., Carrillo, A., Bonilla, B., Cazar, B. (2020). *Teamwork and orientation to the organizational change of students at an ecuadorian public universit*. (artículo científico). *Qualitas*. Ecuador. <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36/60>
- Gómez, D., Gómez, K., Calderon, M. (2019). *From knowledge to practice: integration of work teams by nursing supervisor*. (artículo científico). *Revista Enfermería*. México. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n38/1409-4568-enfermeria-38-45.pdf>
- González, D., Ospina, Y. (2014). *Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, en el área específica del talento humano*. (artículo de investigación). Universidad pontificia Bolivariana. Bolivia. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4541>
- González, D. y Quinteros, M. (2020). *Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar*. (Artículo científico). *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. 5 (3), 488-517. Recuperado de: <https://n9.cl/0xt1s>
- González, R., Becerra, L. (2021). SMEs in Latin America: *Classification, Labour Productivity, Challenges and Perspectives*. (artículo científico). *CIID Journal*. Colombia. <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/100/106>
- Guerra, L., Machado, E., Espíndola, A., y Rubio, J. (2020). *The team work competence between among proffesors at camagüey university*. (artículo científico). Universidad de Camagüey – Cuba. <http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3090/1992>

- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana, México. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed>
- Huamanchumo, E. (2021). *Engagement y productividad laboral en el personal administrativo de una Universidad Privada de Lima Norte – 2020*. (tesis maestría). Ucv. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62083/Huamanchumo_SEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, M. (2018). *Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia*. (artículo científico). Universidad Pontificia – Bolivia. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext&tIng=p
- Koontz, Wehrich y Cannice (2014). *Administración: Una perspectiva global*. (14^a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62083/Huamanchumo_SEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lazo, A., Roldán, B. (2015). *Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud*. (artículo científico). Medicina Legal de Costa Rica. Csta Rica. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art18v32n1.pdf>
- López, E., Rojas, V., Saavedra, J., Diaz, F. (2021). *Relationship between teamwork and commitment to the goals of the workers of the economic development management of the provincial municipality of San Martín*. (artículo científico). Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1865>

- Lozano, L. (2021). *Colocación de créditos y productividad laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Paita, Tarapoto, 2019.* (tesis en maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63115/Lozano_SLDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías, J. (2020). *Fortalecimiento del trabajo en equipo en los empleados de la empresa Santa Bárbara para el mejoramiento del desempeño laboral.* (proyecto). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Colombia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/36334/ProyectofinalasantiaKarenCortesSilva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Matos, Y., Martina, M., Barreto, Y. (2018). *The working in team to promote the participation of the social actors.* (artículo de investigación). Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Venezuela. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2730>
- Montes, J. (2015). *Assertive communication and teamwork: Results of an intervention program to the supervisors of a company.* (artículo investigación). Propósitos y Representaciones. Perú. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/62>
- Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019.*(artículo de investigación). Universidad continental. Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV_FCE_308_TI_Osores_Barja_2021.pdf
- Paravic, T., Lagos, M. (2021). *Teamwork and health care quality.* (artículo científico). Ciencia y enfermería. Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v27/0717-9553-cienf-27-41.pdf>
- Parra, D. y Cerezo, S. (2019). *Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.* . (Artículo científico). Universidad y Sociedad, 11 (2), 232-236. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

- Pashanasi, B., Gárate, J., Palominio, G. (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review*. (artículo científico). : Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Pilligua, C., Artega, F. (2019). *The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda.* (artículo científico). Cuadernos Latinoamericanos de Administración. Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pino, E., Granja, A., Niño, Y. (2021). *Influence of the organisational climate on the job performance of workers at the Type B Hospital Huambalo.* (artículo científico). Ciencias de la salud. Ecuador. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
- Quijia, J., Guevara, C., Ramírez, A. (2021). Determinants of Labor Productivity for Ecuadorian Companies in the Period 2009-2014. (artículo científico). Revista Politécnica. Ecuador. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rpolit/v47n1/2477-8990-rpolit-47-01-17.pdf>
- Ramírez, F. (2020). *Gestión de la calidad de servicio y la productividad en la Municipalidad provincial de San Martín, Tarapoto, 2020.* (tesis en maestría). Universidad Peruana Union, Tarapoto – Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4533/Felipe_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M. (2020). *Measurement of Work Behavior and its Impact on Productivity.* (artículo científico). Computación y Sistemas. México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cys/v24n3/1405-5546-cys-24-03-1305.pdf>
- Rangel, B. (2019). *Teamwork as a fundamental in the patient care.* (artículo científico). Universidad nueva Granada. Colombia, México. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21513/RangelAlvarezBenildaPatricia2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rangel, T., Lugo, I., Eugenia, M. (2018). *Literature Review of Work Teams: Quantitative Approach, Characteristics and Identification of Variables Affecting Efficiency*. (artículo científico). Ingeniería Solidaria. https://www.researchgate.net/publication/326793301_Revision_bibliografica_equipos_de_trabajo_enfoque_cuantitativo_caracteristicas_e_identificacion_de_variables_que_afectan_la_eficiencia
- Revelo, O., Collazos, C., Jiménez, J. (2017). *Collaborative work as a didactic strategy for teaching/learning programming: a systematic literature review*. (artículo científico). Tecnológicas. Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Rodríguez, J. (2020). *Teamwork as a transversal competence of the teaching staff in higher medical teaching*. (artículo científico). Revista Cubana de Medicina Militar. Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n4/1561-3046-mil-49-04-e597.pdf>
- Rojas, M., Jaimes, L., Valencia, M. (2017). *Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks*. (artículo científico). Revista espacio. Perú. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Romani, S., Ferrer, M., Zuta, N. (2018). *Teamwork and job satisfaction in nurses at the Ventanilla Hospital*. (artículo científico). Revista Investigación Valdizana. Perú. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152/145>
- Ruiz, L., Santisteban, L., y Villanueva, J. (2020). *The engagement process and its impact on the labor productivity of officials-lagunas district municipality*. (artículo científico). Universidad Señor de Sipán – Perú. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1449/2018>
- Sánchez, D., Acosta, J., Tafur, A. (2020). *Knowledge management practices and teamwork in higher education institutions: measurement scales*. (artículo científico). Formación Universitaria. Colombia. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n1/0718-5006-formuniv-14-01-157.pdf>

- Sánchez, E., Fernández, F. (2016). *Occupational productivity loss due to tobacco dependence*. (artículo científico). Revista Cubana de Salud y Trabajo. Cuba. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162i.pdf>
- Santamaria, J. (2021). *Liderazgo de equipos virtuales: estudio bibliométrico virtual team leadership: bibliometric study liderança de equipe virtual: estudo bibliométrico*. (artículo científico). Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v22n2/2539-0554-tend-22-02-349.pdf>
- Solórzano, N., Parra, C., Espinoza, M. (2020). *Labor climate and its impact on the performance of officials of the property registry Manta - EP. - Manabí*. (artículo científico). Polo del conocimiento. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
- Soria, K., y Cleveland, M. (2020). *Perception of first year commercial engineering students on critical thinking and teamwork competencies*. (artículo científico). Universidad Católica del Norte – Chile. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000100103&script=sci_arttext
- Sucari, W., y Quispe, J. (2019). *Team teaching work and its relationship with school management commitments in secondary education*. (artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano – Perú. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24/43>
- Tinajeros, Y. (2021). *Trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo, 2021*. (tesis maestría). Ucv. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72814/Tinajeros_MY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Treviño, N., Abreu, J. (2017). *Teamwork, Working Groups and the Competence Perspective*. (artículo científico). Daena: International Journal of Good Conscience. México. [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

- Trujillo, P., Ortíz, M., Carrascos, M. (2020). *Job satisfaction and university academic performance*. (artículo científico). Investigaciones y experiencias. Perú. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-66.pdf>
- Yanedis, J., García, M., Guevara, J., Montoya, D. (2020). *Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la pandemia del COVID 19*. (artículo de investigación). Institución universitaria politécnico grancolombiano. Colombia. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2670>
- Yohana, E. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (tesis de grado). Universidad rafael Landívar. Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variables

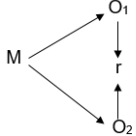
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Trabajo en equipo	Es la unión ente dos o más personas organizadas donde existe una cooperación con la finalidad de lograr un fin común (Driskell et al., 2018)	La variable de estudio medirá mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Sincronización entre compañeros - Cooperación - Asignación de roles - Confianza 	Ordinal
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción - Escucha - Asertividad - Retroalimentación - Comprender 	
			Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Planificación - Toma de decisiones - Resolución de conflictos 	
V2: Productividad laboral	Manifestaron que "la productividad es la relación insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la definen como la división entre la cantidad de bienes o servicios producidos y los recursos utilizados". (Koontz y Wehrich, 2014),	La variable de estudio medirá mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple procedimientos - Evita sanciones - Uso adecuado del tiempo 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad. - Puntualidad - Trabajo bajo presión 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Asume responsabilidades - Consulta e investiga 	

ANEXOS 2

Matriz de consistencia

Título: trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de trabajo en equipo del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.</p> <p>Conocer el nivel de productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de trabajo en equipo del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022, es alto.</p> <p>H2: El nivel de productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño No experimental</p>  <p>M = Muestra O1= Trabajo en equipo O2 = Productividad laboral r = Relación entre ambas variables</p>	<p>Población Conformada por 40 personales administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.</p> <p>Muestra Estuvo conformada por 40 personales administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1193 268 1406 300">Variables</th> <th data-bbox="1406 268 1727 300">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1193 300 1406 416" rowspan="3">Trabajo en equipo</td> <td data-bbox="1406 300 1727 331">Coordinación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 331 1727 379">Comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 379 1727 416">Resolución de problemas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1193 416 1406 587" rowspan="3">Productividad laboral</td> <td data-bbox="1406 416 1727 464">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 464 1727 528">Eficacia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1406 528 1727 587">Efectividad</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Trabajo en equipo	Coordinación	Comunicación	Resolución de problemas	Productividad laboral	Eficiencia	Eficacia	Efectividad	
Variables	Dimensiones												
Trabajo en equipo	Coordinación												
	Comunicación												
	Resolución de problemas												
Productividad laboral	Eficiencia												
	Eficacia												
	Efectividad												

Cuestionario: Trabajo en equipo

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de trabajo en equipo del personal administrativo en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Coordinación						
1	Considera usted que la sincronización con sus compañeros permite llevar a cabo los trabajos en equipo.					
2	Cree usted que la cooperación intergrupal ayuda a mejorar los trabajos en equipos.					
3	Considera usted que la cooperación entre pares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.					
4	Considera usted que la asignación de roles es una estrategia que facilita llevar a cabo el desarrollo de las labores en equipo.					
5	Considera usted que la confianza entre el personal ayuda a desarrollar un mejor trabajo en equipo.					

Comunicación					
6	Cree usted que la interacción entre compañeros ayuda a mejorar el trabajo en equipo.				
7	Cree usted que el saber escuchar las opiniones de los demás ayuda a mejorar el trabajo en equipo.				
8	Cree usted que el asertividad ayuda a mejorar el trabajo en equipo.				
9	Considera usted que la retroalimentación es un medio para llevar a cabo el trabajo en equipo.				
10	Considera que comprender las ideas y políticas de la universidad ayuda a mejorar el trabajo en equipo.				
Resolución de problemas					
11	Considera que las relaciones interpersonales permiten la resolución de problemas.				
12	Considera que la planificación de las actividades previene los problemas laborales.				
13	Considera usted que la toma de decisiones es importante para la resolución de problemas.				
14	Considera usted que la resolución de conflictos tiene relación con el eficiente desarrollo de las labores en equipo.				

fuentes: Tinajeros (2021)

Cuestionario: Productividad Laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de Productividad Laboral personal administrativo en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2022.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	Conoce los procedimientos para desempeñarse en el puesto asignado.					
2	Usted evita las sanciones laborales por incumplimiento de metas					
3	Usted cumple eficientemente su labor.					
4	Usted planifica sus actividades a corto plazo.					
5	Usted planifica sus actividades a largo plazo.					
Eficacia						
6	Su jefe o encargado, monitorea el desarrollo de las actividades para el cumplimiento de metas.					
7	Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan dentro de la institución.					
8	Considera que el trabajo en equipo permite el cumplimiento de metas					
9	Se cumplen con los resultados planificados en el tiempo establecido					
Efectividad						
10	Es responsable de ejecutar las actividades optimizando el presupuesto.					
11	Desarrolla las actividades encaminadas al cumplimiento de metas haciendo buen uso de los recursos					
12	Considera que la institución está utilizando de forma adecuada el recurso humano.					
13	Considera que la institución está utilizando de forma adecuada los recursos financieros					
14	Considera que la institución está utilizando de forma adecuada el recurso físico.					

fuentes: Huamanchumo (2021)

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Junior Renzo García Dávila
Institución donde labora : Coordinador de Residencia de una Institución Educativa
Especialidad : Mg. Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Trabajo en equipo
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Lina Dalmira Salas Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo en equipo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores y enunciados son coherentes por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Yurimaguas, 28 de mayo de 2022


Mg. JUNIOR R. GARCÍA DÁVILA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Junior Renzo García Dávila
Institución donde labora : Coordinador de Residencia de una Institución Educativa
Especialidad : Mg. Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Productividad laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. Lina Dalmira Salas Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo en equipo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado a los sujetos de investigación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Yurimaguas, 28 de mayo de 2022


Mg. JUNIOR R. GARCÍA DÁVILA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lic. Mgtr. Katty Vanessa Flores Vásquez
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local - Picota
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Trabajo en Equipo
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Lina Dalmira Salas Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Trabajo en Equipo , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en Equipo					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo en Equipo				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en Equipo				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Yurimaguas, 28 de mayo de 2022



Mgtr. Katty Vanessa Flores Vásquez
GLAD - 20796

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lic. Mgtr. Katty Vanessa Flores Vásquez
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local - Picota
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Productividad Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Lina Dalmira Salas Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Productividad Laboral , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Yurimaguas, 28 de mayo de 2022



Mgtr. Katty Vanessa Flores Vásquez
CLAD - 20796

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gustavo Ramírez García
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV- Tarapoto
 Especialidad : Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Trabajo en equipo
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Lina Dalmira Salas Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: trabajo en equipo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: trabajo en equipo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: trabajo en equipo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores y enunciados son coherentes por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 Buena

Tarapoto, 22 de junio de 2022


 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFI

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gustavo Ramírez García
Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV- Tarapoto
Especialidad : Docente de Investigación
Instrumento de evaluación : Productividad
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Lina Dalmira Salas Pinedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: productividad				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: productividad					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: productividad				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado después de adecuar y ampliar los enunciados ya que son insuficientes, además la productividad lo mide el jefe inmediato superior

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3 Buena

Tarapoto, 22 de mayo de 2022



Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

AUTORIZACION DE LA INSTITUCION



UNIVERSIDAD /CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20600041569
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE ALTO AMAZONAS	
Nombre del Titular o Representante legal: PRESIDENTE	
Nombres y Apellidos DAMIÁN MANAYAY SANCHEZ	DNI: 09972613

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo !*, autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
TRABAJO EN EQUIPO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA YURIMAGUAS-2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos LINA DALMIRA SALAS PINEDO	DNI: 70463819

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas, 19 de mayo del 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA

Firma: Dr. DAMIAN MANAYAY SANCHEZ
PRESIDENTE

f*/ Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Anículo 7º-, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que exista un acuerdo formal con el gerente o director de la organización para que se divulgue la identidad de la institución. Por lo tanto, en los informes o tesis de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí se deberá escribir sus características.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE ALTO AMAZONAS
RESIDENDO
FECHA: 23.05.2022
HORA: 12:05
FIRMA: *

No se autorizó la tesis con el nombre de la universidad

Base de datos

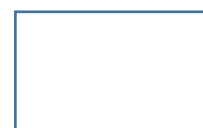
V1: Trabajo en equipo

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	35
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	47
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	17
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	22
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	48
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	24
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	36
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	51
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	60
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	37
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	35
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	47
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	25
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	35
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	47
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	17
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	22
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	48
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	35
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	47
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	17
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	22
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	48
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	24
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	36
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	51
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	60
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	37
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	35
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	47
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	25
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	35
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	47
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	17

39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	22
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	48

V2: Productividad laboral

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	36
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	45
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	22
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	48
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	23
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	36
9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	57
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	64
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	37
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	34
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	49
15	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	34
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	36
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	45
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	22
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	48
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	36
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	45
23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
24	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	22
25	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	48
26	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	36
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	57
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	64
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
32	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	37
33	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	34
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	49
35	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	34



36	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	36
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	45
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
39	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	22
40	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	48