

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Subgerencia de  
Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad  
Distrital De Nuevo Chimbote, 2024**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Administración de Empresas  
y Negocios - MBA

**Autor:**

**Vásquez Felipe, Rafael Marcos**

Código ORCID: 0009-0006-8034-1359

**Asesor:**

**Villarreal Torres, Henry Oswaldo**

Código ORCID: 0000-0002-5989-4534

**Chimbote– Perú**

**2025**

## Índice general

Índice general .....	ii
Índice de tablas .....	iii
Índice de figuras .....	iv
Palabras clave .....	v
Constancia de Originalidad .....	vi
Título .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
1. Introducción .....	1
2. Metodología .....	31
3. Resultados .....	33
4. Analisis y discusión.....	49
5. Conclusiones.....	53
6. Recomendaciones .....	55
Agradecimiento .....	57
Referencias bibliográficas .....	58
Anexos.....	64

## Índice de tablas

Tabla 1 Pruebas de Normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk .....	43
Tabla 2 Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.....	44
Tabla 3 Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024, en su dimensión Colaboración .....	45
Tabla 4 Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024, en su dimensión Coordinación .....	46
Tabla 5 Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024, en su dimensión Comunicación .....	47
Tabla 6 Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024, en su dimensión Nivel de relaciones.....	48

## Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la variable Trabajo en equipo .....	33
Figura 2 Nivel de la dimensión Colaboración .....	34
Figura 3 Nivel de la dimensión Coordinación.....	35
Figura 4 Nivel de la dimensión Comunicación .....	36
Figura 5 Nivel de la dimensión Nivel de Relaciones .....	37
Figura 6 Nivel de la variable Desempeño Laboral.....	38
Figura 7 Nivel de la dimensión Rendimiento .....	39
Figura 8 Nivel de la dimensión Evaluación .....	40
Figura 9 Nivel de la dimensión Clima laboral.....	41
Figura 10 Nivel de la dimensión Capacitación.....	42

**Palabras clave:** Trabajo en Equipo, Desempeño Laboral

**Keywords:** Teamwork, Job Performance

**Línea de investigación.**

Línea de Programa	Administración
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

## HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN, CONTROL Y SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024.**" del (a) estudiante: **VASQUEZ FELIPE RAFAEL MARCOS**, identificado(a) con Código N° **0199820374**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 07 de julio de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título:**

**Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Subgerencia de  
Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital  
de Nuevo Chimbote, 2024.**

**TITLE**

**Teamwork and job performance in the Office of Supervision,  
Control, and Sanctions of the District Municipality of Nuevo  
Chimbote, 2024.**

## Resumen

La presente investigación tuvo por propósito determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. Se utilizó una metodología de tipo básica, nivel descriptivo correlacional. diseño no experimental y corte transversal. La población del estudio estuvo constituida por 40 de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, mientras que la muestra estuvo compuesta por la totalidad de la población. Se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los instrumentos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad con el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo un Rho de 0,8070 para la variable trabajo en equipo y 0,8127 para la variable desempeño laboral.

Los resultados del estudio demostraron una significativa asociación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis, con un  $*Rho = 0,941$ , indicando una correlación positiva alta; hay correlación moderada entre la Colaboración y el desempeño laboral, con un  $*Rho = 0,581$ ; hay correlación moderada entre la coordinación y el desempeño laboral, con un  $*Rho = 0,780$ ; hay correlación elevada entre la comunicación y el desempeño laboral, con un  $*Rho = 0,832$ ; y existe correlación significativa entre el nivel de relaciones y el desempeño laboral, con un  $*Rho = 0,839$ .

## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between teamwork and the job performance of the workers of the Office of the Supervision, Control and Sanctions Sub-directorate of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2024. A basic methodology was used, descriptive correlational level, non-experimental design and cross-sectional. The study population consisted of 40 workers from the Office of the Supervision, Control and Sanctions Sub-directorate of the District Municipality of Nuevo Chimbote, while the sample consisted of the entire population. The survey technique was used, using a questionnaire as a data collection instrument. The instruments were subjected to reliability tests with Cronbach's Alpha statistic, obtaining a value of 0,8070 for the teamwork variable and 0,8127 for the job performance variable.

The results of the study demonstrated a significant relationship between teamwork and the job performance of the workers of the Sub-directorate of Inspection, Control and Sanctions of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2024, with a  $*Rho = 0,941$ , indicating a high positive correlation; there is a moderate correlation between collaboration and job performance, with a  $*Rho = 0,581$ ; there is a moderate correlation between coordination and job performance, with a  $*Rho = 0,780$ ; there is a high correlation between communication and job performance, with a  $*Rho = 0,832$ ; and there is a significant correlation between the level of relationships and job performance, with a  $*Rho = 0,839$ .

## INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se han considerado los siguientes antecedentes relacionados con las variables de estudio:

Carreño y Lozada (2024) llevaron a cabo una indagación con el objetivo de identificar la asociación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Hamburguesería (Pedrin), ubicada en Huacho, durante el año 2023. El estudio se enmarcó dentro de una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo y un diseño metodológico no experimental, de tipo transversal y correlacional. Fueron 15 asalariados de la Hamburguesería quienes conformaron tanto la población como la muestra del estudio. Para la recolección de datos se emplearon encuestas a través de cuestionarios. Los resultados permitieron concluir la existencia de una correlación positiva alta entre trabajo en equipo y desempeño laboral ( $r = 0,789$ ; Sig.  $< 0,05$ ). Asimismo, se evidenció una asociación positiva alta entre el trabajo en equipo multidisciplinario y el desempeño laboral ( $r = 0,748$ ; Sig.  $< 0,05$ ), una correlación positiva moderada entre el equipo interdisciplinario y el desempeño laboral ( $r = 0,696$ ; Sig.  $< 0,05$ ), y una correlación positiva moderada entre el equipo transdisciplinario y el desempeño laboral ( $r = 0,650$ ; Sig.  $< 0,05$ ).

Sánchez (2024) desarrolló una indagación con el fin de analizar cómo se asocia el trabajo en equipo con el desempeño laboral en el gobierno local de Paucas, ubicada en Huari, región Áncash. El estudio presentó un diseño metodológico no experimental, de corte transversal y tipo correlacional-causal. Fueron 60 trabajadores de la entidad Distrital mencionada quienes constituyeron la muestra del estudio. Para el acopio de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. A partir de los resultados logrados se llegó a concluir que existe una asociación positiva alta entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral (\*Rho de Spearman =  $0,765$ ;  $p = 0,00 < 0,05$ ); además, se evidenció una asociación positiva moderada entre la dimensión identidad y el desempeño laboral (\*Rho =  $0,682$ ;  $p = 0,00 < 0,05$ ), una asociación positiva moderada entre la dimensión ejecución y el desempeño laboral (\*Rho =  $0,642$ ;  $p = 0,00 < 0,05$ ), y una asociación positiva alta

entre la dimension regulación y el desempeño laboral (\*Rho = 0,757; p = 0,00 < 0,05).

Tapia (2024), en su tesis tuvo por finalidad determinar de que modo el trabajo en equipo tiene influencia en el desempeño laboral del recurso humano del gobierno local de Pachangara, 2022. La indagacion fue basica-cuantitativa, nivel explicativo, ademas de diseño no experimental; manejo una poblacion y muestra constituida de 32 servidores; utilizando la encuesta y el cuestionario como tecnica e instrumento. Conclusion: existe asociacion positiva moderada entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los servidores municipales estudiados, con una medida estadistica Pearson de: 0,674 y pvalor=0,00 menor a 0,05; existe asociacion positiva moderada entre el compromiso y el desempeño laboral de los servidores, con una medida estadistica Pearson de 0,506 y pvalor=0,003 menor a 0,05; existe asociacion positiva moderada entre el establecimiento de objetivos y el desempeño laboral de los servidores de ese periodo, con un coeficiente de Pearson de 0,656 y pvalor=0,000 menor a 0,05.

Miguel (2024) realizó una tesis con el objeto de identificar la asociacion entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de serenazgo del gobierno local de Végueta, durante el 2023. La investigacion que ademas de ser cuantitativa, fue básica, de nivel correlacional, y diseño no experimental. Fueron 27 miembros del personal de serenazgo quienes conformaron la poblacion del estudio. Para el acopio de información se opto por la encuesta aplicando el cuestionario como instrumento. En cuanto a los resultados, 63,0% de encuestados calificó el trabajo en equipo como bueno, 29,6% como regular, y un 7,4% como deficiente; respecto al desempeño laboral, el 33,3% lo consideró bueno, el 55,6% regular y el 11,1% deficiente. En las conclusiones se llevo a determinar la existencia de una correlacion positiva moderada entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral (\*Rho = 0,537; p = 0,004 < 0,05). Asimismo, se encontró una asociacion positiva baja entre la dimension complementariedad y el desempeño laboral (\*Rho = 0,467; p = 0,014 < 0,05), una asociacion positiva moderada entre la confianza y el desempeño laboral (\*Rho = 0,545; p = 0,003 < 0,05), y una asociacion positiva alta entre la coordinacion y el desempeño laboral (\*Rho = 0,633; p = 0,000 < 0,05). Finalmente, tanto la

comunicación como el compromiso presentaron una relación positiva baja con el desempeño laboral (\*Rho = 0,428 en ambos casos;  $p = 0,026 < 0,05$ ).

Vejarano (2024) propuso determinar la asociación entre trabajo en equipo y desempeño laboral del recurso humano (administrativo) de una Corte Superior de Justicia del Perú, en el 2024. La indagación fue de tipo básica-cuantitativa, con nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Fueron 65 trabajadores administrativos quienes conformaron la muestra del estudio. Para el acopio de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y por instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados mostraron una asociación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral (\*Rho = 0,694;  $p < 0,001$ ). Además, se encontraron significativas correlaciones y positivas entre el trabajo en equipo y las distintas dimensiones del desempeño laboral: habilidades laborales (\*Rho = 0,483\*;  $p < 0,001$ ), conocimiento y eficacia del personal (\*Rho = 0,658\*;  $p < 0,001$ ), actitudes de planificación (\*Rho = 0,631\*;  $p < 0,001$ ) y adaptación laboral (\*Rho = 0,519\*;  $p < 0,001$ ). En conclusión, se evidenció una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del recurso humano en análisis, en el 2024.

De la Torre (2023), en su artículo, tuvo por finalidad establecer la asociación causal entre trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. Pública en Moquegua, durante el 2023. La indagación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental, de carácter correlacional simple y transversal. Fueron 42 docentes nivel primario y secundario quienes conformaron la muestra del estudio. Para el acopio de datos se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Entre los resultados se encontró que, 73,8% de los encuestados calificó el trabajo en equipo con un nivel regular, mientras que 69,0% evaluó su desempeño laboral como de nivel medio. En la conclusión se estableció que existe una asociación altamente significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, respaldada por el valor del estadístico Chi (7,120) y el coeficiente de determinación de Nagelkerke (0,49), con un nivel de significancia de  $p < 0,01$ . Lo anterior sugiere que el trabajo en equipo incide en un 49 % sobre el desempeño laboral, mientras que el 51 % restante se explica por la influencia de otros factores.

Saavedra y Vargas (2023) llevaron a cabo una indagación con el propósito de determinar la asociación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno local de Morales, durante el 2023. Este estudio cuantitativo de tipo aplicado, se desarrolló con un diseño no experimental y un alcance descriptivo-correlacional. Fueron 35 servidores públicos quienes constituyeron la muestra del estudio. Para el acopio de información se optó por la técnica de la encuesta, aplicando el cuestionario como instrumento. A partir de los resultados obtenidos, se llegó a concluir la existencia de una correlación positiva moderada entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral (\*Rho de Spearman = 0,655;  $p = 0,000$ ). Asimismo, se identificó una correlación positiva moderada entre la Colaboración y el desempeño laboral (\*Rho = 0,597;  $p = 0,000 < 0,05$ ), una correlación positiva considerable entre la coordinación y el desempeño laboral (\*Rho = 0,658;  $p = 0,000 < 0,05$ ), una correlación positiva moderada entre la comunicación y el desempeño laboral (\*Rho = 0,567;  $p = 0,000 < 0,05$ ), y una asociación positiva moderada entre el nivel de relaciones y el desempeño laboral (\*Rho = 0,535;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

Morgenstern (2023), en su tesis tuvo como finalidad determinar si el trabajo en equipo tiene asociación con el desempeño laboral del recurso humano de una Institución financiera - zona norte de Lima, en el 2022. El estudio es aplicado, método hipotético-deductivo, alcance descriptivo correlacional, tipo cuantitativo, diseño no experimental y transversal; Fueron 162 trabajadores de la zona norte en análisis que constituyeron la población y la muestra fue de 63 personas; se aplicó la encuesta y el cuestionario para acopiar la información. De los resultados obtenidos se concluyó: el trabajo en equipo tiene asociación con el desempeño laboral de los analizados con valor chi cuadrado de: 93,629 y valor de significación  $0,000 < 0,05$ ; la motivación se asocia con el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución con valor chi cuadrado de 78.809 y valor de significancia  $0,000 < 0,05$ ; la comunicación tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores con valor chi cuadrado de 56.783 y valor de significancia  $0,000 < 0,05$ ; el liderazgo tiene asociación con el desempeño laboral de quienes son objeto de análisis con valor chi cuadrado de 52,364 y valor de significancia  $0,000 < 0,05$ .

Mallqui (2023) desarrolló una indagación con la finalidad de determinar la asociación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de Pira, ubicada en Huaraz, Áncash, durante el 2022. La metodología empleada fue tipo aplicada, de alcance correlacional, además de un diseño de corte transversal. Fueron 39 colaboradores del gobierno local en análisis quienes conformaron la población y muestra censal del estudio. Para el acopio de data se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. A partir de los resultados, se concluyó que el trabajo en equipo se encuentra significativamente relacionado con el desempeño laboral, evidenciado por una medida estadística \*Rho de Spearman = 0,950, lo que indica una asociación de nivel muy fuerte entre ambas variables en el contexto del gobierno local de Pira, Huaraz, Áncash, 2022.

Guerra (2023) realizó una indagación con el propósito de determinar la asociación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el gobierno local de Tumbes, durante el año 2023. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. Fueron 50 trabajadores quienes conformaron la población y 34 colaboradores quienes integraron la muestra del estudio. Para el acopio de data se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como herramienta de medición. Los resultados indicaron que existe una relación directa alta entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral ( $r = 0,791$ ); además, se halló una asociación directa moderada entre el grado de diversidad y el desempeño laboral ( $r = 0,607$ ), entre el grado de cohesión y el desempeño laboral ( $r = 0,676$ ), y entre el grado de energía y el desempeño laboral ( $r = 0,670$ ). También se encontró una relación directa considerable entre el grado de comunicación y el desempeño laboral ( $r = 0,705$ ), una relación directa moderada entre los roles y el desempeño laboral ( $r = 0,580$ ), una asociación directa alta entre la exploración y el desempeño laboral ( $r = 0,846$ ), y una asociación directa moderada entre el compromiso y el desempeño laboral ( $r = 0,686$ ). En conclusión, se estableció que a mayor desarrollo de las capacidades de los empleados para trabajar en equipo, mayor es su nivel de desempeño laboral.

Gómez (2023), en su investigación, tuvo por finalidad identificar la asociación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de una micro

y pequeña empresa (Mype) del sector gastronómico en el distrito de Lurín. El estudio fue de tipo básico, con un alcance correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Fueron 36 empleados de la empresa quienes conformaron la población del estudio. Para el acopio de datos se empleó la técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario como herramienta de medición. Los resultados estadísticos revelaron que existe una asociación positiva moderada entre trabajo en equipo y el desempeño laboral, evidenciado por la medida estadística \*Rho Spearman de 0,592 con un nivel de significancia de 0,000. Además, se identificó una relación positiva moderada entre la dimensión de complementariedad y el desempeño laboral (\*Rho = 0,506; p = 0,002), entre el compromiso y el desempeño laboral (\*Rho = 0,519; p = 0,001), y entre comunicación y el desempeño laboral (\*Rho = 0,521; p = 0,001). En conclusión, se determinó que el fortalecimiento del trabajo en equipo entre los colaboradores contribuye a mejorar la eficiencia en el desempeño laboral.

Reynalte (2023), en su investigación, tuvo como finalidad examinar la existencia de una asociación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en una unidad operativa (de un diario de difusión nacional) en Arequipa, durante el 2023. El estudio se enmarcó de manera cuantitativa, fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. Fueron 28 personas quienes conformaron la muestra del estudio. Para el acopio de datos se empleó la técnica de la encuesta, utilizando por instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el trabajo en equipo tiene una influencia significativa sobre el desempeño laboral, ya que se obtuvo una medida estadística \*Rho Spearman de 0,816, lo cual indica una asociación positiva muy fuerte. Asimismo, se identificó una asociación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la productividad laboral (\*Rho = 0,852), y una asociación positiva considerable entre el trabajo en equipo y la eficiencia laboral (\*Rho = 0,771). En conclusión, el trabajo en equipo muestra una marcada trascendencia sobre el desempeño laboral, reflejándose en su estrecha asociación con dimensiones como la productividad y la eficiencia en la unidad operativa estudiada.

Becerra y Peña (2023), en su investigación, tuvieron como propósito determinar la asociación existente entre trabajo en equipo y el desempeño laboral del

área de negocios de una agencia financiera, ubicada en Ferreñafe, durante el 2023. El estudio se desarrolló de manera cuantitativa, fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. Fueron 50 colaboradores quienes conformaron la población y 40 quienes integraron la muestra del estudio. Para el acopio de datos se utilizó la técnica de la entrevista y el cuestionario como instrumento. Entre los resultados se encontró que existe una relación positiva alta entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, con una medida estadística \*Rho Spearman de 0,861; además, se evidenció una asociación positiva alta entre el trabajo en equipo y la productividad ( $r = 0,788$ ), entre el trabajo en equipo y la eficacia en el desempeño laboral ( $r = 0,827$ ), y entre el trabajo en equipo y la eficiencia en el desempeño laboral ( $r = 0,858$ ). En conclusión, se determinó la existencia de una relación significativa y consistente entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área de negocios en la entidad financiera evaluada.

Girón (2023), en su investigación, tuvo por objeto determinar la asociación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral del recurso humano de Caja Tacna, en el año 2020. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de naturaleza básica, con un alcance correlacional, utilizando un diseño no experimental y un corte transversal. Fueron 784 colaboradores quienes conformaron la población y 259 los que integraron la muestra del estudio. Para el acopio de datos se utilizó por técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron una relación significativa y muy alta entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, con una medida estadística \*Rho Spearman de 0,993. Asimismo, se observaron relaciones positivas muy altas entre el desempeño laboral y las siguientes dimensiones: comunicación ( $r = 0,974$ ), innovación ( $r = 0,964$ ), participación ( $r = 0,958$ ), cooperación ( $r = 0,982$ ) y espíritu de equipo ( $r = 0,982$ ). En conclusión, se confirmó una asociación significativa entre el trabajo en equipo y desempeño laboral del recurso humano de Caja Tacna, respaldada por un nivel de significancia de 0,000.

Lozano (2023), propuso determinar la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en vidriera “De la Rosa” situada en San Juan de Miraflores, 2023. La metodología (cuantitativa) fue de tipo aplicada, además de diseño no

experimental, y nivel correlacional; Fueron 26 trabajadores que constituyeron la población y muestra; se empleó como técnica la encuesta y por instrumento el cuestionario para el acopio de datos. Se concluyó la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la eficiencia, con un coeficiente de correlación de  $r = 0.862$ , lo que confirma una relación directa además de proporcional entre ambas variables. Asimismo, se obtuvo un valor conjunto de: 0.00, inferior a 0.05, lo cual respalda estadísticamente esta relación. También se identificó una asociación considerable y positiva entre el trabajo en equipo y la calidad, con un  $r = 0.728$  y con un valor conjunto igualmente de: 0.00, lo que indica una relación significativa. En cuanto al trabajo en equipo y el tiempo, se observó una correlación positiva muy fuerte, con un  $r = 0.761$ , reflejando nuevamente un vínculo directo y proporcional, respaldado por un valor conjunto de: 0.00, menor a 0.005. Finalmente, se evidenció una correlación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la productividad, con un  $r = 0.818$  y un valor en conjunto de: 0.00, también inferior a 0.005.

Canales (2022), en su estudio, tuvo como objetivo conocer cómo influye el trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal del área de cuentas del Banco BBVA. La indagación de tipo descriptiva, fue de diseño no experimental y corte transversal. Fueron 25 colaboradores del área de cuentas del Banco ubicado en San Isidro, quienes constituyeron la población y muestra del estudio. Para el acopio de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como herramienta de medición. Los resultados reflejaron que el desempeño laboral se presenta en una magnitud regular, debido a que, si bien las habilidades, conocimientos y adaptabilidad a las tareas son elevadas, aún se requiere reforzar aspectos como la disciplina, el trabajo en equipo y la gestión efectiva. Se concluyó que, el desempeño laboral en el ámbito financiero resulta complejo, ya que es necesario reajustar algunos factores clave: la motivación se identifica como sinónimo de satisfacción, siendo esta última un componente crucial dentro del entorno organizacional. Además, los factores que impulsan a las personas a trabajar incluyen recompensas sociales tales como la interacción, el reconocimiento, el estatus, el respeto y la utilidad.

Segura (2022), tuvo por finalidad establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del recurso humano de JSV SRL, Cajamarca, durante el 2019. El estudio fue de alcance correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal. Fueron 30 colaboradores, tanto del área administrativa como del área asistencial, quienes conformaron la población y muestra del estudio. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario por instrumento de acopio de datos. En cuanto a los resultados, el coeficiente  $\rho$  de Spearman evidenció una relación directa positiva moderada ( $r=0,583$ ;  $p=0,001<0,05$ ) entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral; se identificó también una relación directa positiva moderada entre el liderazgo y el desempeño laboral ( $r=0,593$ ;  $p=0,001<0,05$ ); una relación directa positiva considerable entre la comunicación y el desempeño laboral ( $r=0,616$ ;  $p=0,001<0,05$ ); y una relación directa positiva considerable entre la Colaboración y el desempeño laboral ( $r=0,682$ ;  $p=0,001<0,05$ ). Se concluyó que resulta esencial para una empresa evaluar el trabajo en equipo y el desempeño laboral, ya que este análisis contribuye a que el personal trabaje de manera conjunta, bajo un entendimiento común, orientados hacia objetivos compartidos y en coherencia con los valores y normas de la organización.

Hanco y Layme (2022), en su investigación, tuvieron como propósito determinar el nivel de asociación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del recurso humano de la Gerencia Regional de Educación de Cusco (oficina de administración), durante el 2021. Fue un estudio tipo básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. Fueron 35 los trabajadores que conformaron la población y muestra del estudio. Se utilizó la encuesta por técnica y como herramienta de medición el cuestionario. Entre los resultados se llegó a concluir la existencia de una relación positiva alta entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, evidenciado por la medida estadística  $\rho$  Spearman de 0,710 y un valor  $p=0,00<0,05$ . Además, se identificaron relaciones positivas moderadas entre el desempeño laboral y las siguientes dimensiones del trabajo en equipo: complementariedad ( $\rho=0,474$ ), confianza ( $\rho=0,600$ ), coordinación ( $\rho=0,576$ ), comunicación ( $\rho=0,672$ ) y compromiso ( $\rho=0,620$ ).

Chagua y Hernández (2022), en su investigación, tuvieron como finalidad determinar la asociación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral dentro del gobierno local de Túpac Amaru Inca, 2022. El estudio fue de tipo aplicado, con diseño no experimental, transversal, de alcance descriptivo y correlacional. Fueron 45 los trabajadores que conformaron la población y muestra del estudio. Se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como herramienta de medición. Entre los resultados se encontró que la dimensión colaboración logró 49% de aceptación, la coordinación un 66%, la comunicación 73% de aceptación regular y el nivel de relación un 67%. Sin embargo, se llegó a concluir que, no existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, evidenciado por la medida estadística  $*Rho$  Spearman de 0,116 y un valor  $p=0,447 > 0,05$ . Asimismo, no se hallaron relaciones significativas entre las dimensiones del trabajo en equipo y el desempeño laboral: Colaboración ( $*Rho=0,197$ ;  $p=0,194$ ), coordinación ( $*Rho=0,097$ ;  $p=0,526$ ), comunicación ( $*Rho=-0,244$ ;  $p=0,106$ ) y nivel de relación ( $*Rho=0,174$ ;  $p=0,252$ ).

Meléndez y Vivas (2021), en su tesis, tuvieron como finalidad determinar la relación entre trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo del gobierno provincial de Moyobamba. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo correlacional. Fueron 48 trabajadores de la Oficina de Serenazgo que constituyeron la muestra. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que el 43,75% de los encuestados calificaron el trabajo en equipo como bueno, mientras que el 39,58% opinaron lo mismo sobre el rendimiento laboral. Según la medida estadística  $*Rho$  Spearman = 0,557, se concluyó que existe una asociación positiva considerable entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral. Esto sugiere que un mayor aprovechamiento de habilidades complementarias, responsabilidad compartida y objetivos comunes por parte del personal influye en una mejora del rendimiento y calidad del trabajo en la Oficina de Serenazgo del gobierno provincial en análisis.

Sequeira y Zambrana (2020), en su investigación tuvieron como objetivo relacionar el trabajo en equipo, así mismo el desempeño laboral en las instituciones

públicas con el fin de que los dirigentes estén familiarizados con las distintas herramientas que facilitan un trabajo eficiente, así como con los factores que afectan el rendimiento en el ámbito laboral. La investigación es documental; la población y muestra fueron los 15 colaboradores del Centro de Salud El Coral; se aplicó la encuesta y el cuestionario para la recolección de información. Con base en los resultados obtenidos a raíz de las encuestas aplicadas a los colaboradores del centro de salud El Coral, se concluye que la mayoría manifiesta una inclinación frecuente hacia el trabajo en equipo. Asimismo, se identificó que consideran importante mantener un buen desempeño laboral. En cuanto al estudio realizado sobre la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en instituciones públicas, se procedió a aceptar la hipótesis nula, la cual sostiene que no existe una relación significativa entre ambas variables. Esta conclusión se respalda en los resultados estadísticos obtenidos, que arrojaron valores de significancia superiores a 0.05.

Quezada, Quevedo y Torres (2020), tuvieron el propósito de analizar el desempeño laboral dentro del gobierno local de Girón a partir del trabajo en equipo y la comunicación. Se utilizó un diseño de campo no experimental y de tipo descriptivo, fueron 78 servidores públicos que representaron la muestra poblacional. Los resultados indicaron que 93,6% de los trabajadores señalaron que es necesario mejorar los equipos de trabajo dentro de la institución. En cuanto a las conclusiones, se destacó que la implementación de equipos de trabajo en la municipalidad promoverá un mayor compromiso por parte de los servidores públicos y contribuirá a un desempeño más coordinado, mejorando los procesos y permitiendo el logro de los objetivos institucionales, lo cual generará una mayor productividad comparable a la alcanzada de manera individual. Además, se subrayó la importancia de desarrollar un plan de comunicación interna que atienda las necesidades de la organización, el cual debe ser difundido de manera efectiva a través de los canales más adecuados para asegurar su alcance a todo el personal municipal.

Palacios y Periche (2019), en su tesis, tuvieron como propósito determinar de qué manera el manejo del equipo de trabajo permite mejorar el desempeño laboral en el gobierno local de Matapalo, Tumbes, en el 2018. La investigación fue de tipo descriptivo, con corte transversal y diseño no experimental. Fueron 20 trabajadores

que constituyeron la población y muestra del estudio. Para el acopio de información, se aplicaron la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento, respectivamente. Los resultados fueron que el manejo del equipo de trabajo mejora el desempeño laboral en un nivel regular, con la mitad de los trabajadores reportando este nivel y un 70% indicando una mejora, lo cual se respaldó con la medida estadística \*Rho Spearman de 0,310, evidenciando una relación positiva entre el manejo del equipo de trabajo y el desempeño laboral. En conclusión, los elementos del manejo del equipo de trabajo que más contribuyeron a la mejora del desempeño laboral fueron, en orden de importancia: las metas (55%), la interdependencia (50%), la cohesión y los roles (45% cada uno), y la comunicación (35%). Los factores que determinaron el desempeño laboral, según las respuestas de los trabajadores, fueron la actitud (50%), la eficiencia (45%) y las relaciones interpersonales (30%).

Respecto a la fundamentación científica, en relación a la variable Trabajo en Equipo, en consideración de Arango et al (2021, citado por Guerra, 2023), en cuanto al trabajo en equipo, estiman que el trabajo en equipo hace referencia a una dinámica donde los saberes y habilidades de un conjunto de al menos dos individuos se fusionan de forma complementaria para alcanzar un objetivo compartido a través de la ejecución de tareas bajo normas explícitas o implícitas. El trabajo colaborativo es multifacético y demanda varios componentes tanto a nivel personal como grupal, y se ve afectado por elementos como la interacción entre los trabajadores guiando a una comunicación eficaz, las variaciones personales y laborales, las responsabilidades y el compromiso de cada individuo, la energía que cada integrante contribuye y la búsqueda de información para cubrir las necesidades de forma eficaz.

Por otra parte, según Macedo, Litvak & Forté (2002, citado por Treviño y Abreu, 2017), consideran que el trabajo en equipo es un método estructurado de trabajo vinculado a la motivación, la implicación, la comunicación y el liderazgo, aplicados para alcanzar las metas. Es imprescindible en la formación de equipos de trabajo que colaboren de manera conjunta: la independencia, para que el equipo comprenda sus roles y tareas, habilidad para comunicarse e informar, y la motivación que le facilite afrontar las transformaciones requeridas por la compañía o generadas por el ambiente.

Teniendo en cuenta a Schein (1982, citado por Díaz, López y Esquivel, 2019), manifiestan que trabajar en equipo es una forma de llevar a cabo una tarea laboral, implica adoptar un conjunto de valores y un espíritu que impulsa un nuevo modelo de relaciones entre individuos, además de un modelo de participación laboral fundamentado en la confianza, la comunicación, la honestidad y el respaldo recíproco. Se fomenta la interrelación activa, consciente y responsable entre sus integrantes, lo que les incorpora en la adopción de la misión del equipo como si fuera propia. Esta dinámica fortalece el sentido de pertenencia dentro del equipo. Además, favorece el desarrollo de habilidades sociales y colaborativas esenciales para lograr metas comunes

En consideración de Ayoví (2019, citado por Tapia, 2023), en cuanto al trabajo en equipo, expresa que el trabajo en equipo es fundamental para la aportación de información y la comunicación entre los miembros, ya que en este trabajo novedoso e innovador se necesita Colaboración, reconocimiento recíproco y camaradería en el trabajo. Además, abarca la organización de los roles grupales previamente mencionados, la generación de motivación laboral y la autoestima que garanticen el aseguramiento de los empleados y su permanencia en el empleo. Estos elementos influyen directamente en el clima laboral, promoviendo un ambiente más armonioso y productivo. Cuando los empleados se sienten valorados y reconocidos, aumenta su compromiso con los objetivos de la institución

Según Martínez et al. (2018, citado por Hanco y Layme, 2022), define el trabajo en equipo como herramienta de uso colectivo y coordinado en la que los participantes comparten sus puntos de vista y vivencias, respetando sus funciones y roles de cada uno, consiguiendo alcanzar las metas para lograr objetivos compartidos y la eficacia de la organización y/o entidad a través de sinergias positivas.

Según Hayes (2003, citado por Hanco y Layme, 2022), respecto al trabajo en equipo indica que la mayoría de las organizaciones organizan su recurso humano en grupos de individuos que trabajan en conjunto, pero cada integrante tiene su propia responsabilidad. A estos grupos se les llama frecuentemente "equipo". No obstante, no es igual conseguir que varios individuos colaboren en conjunto que liderar una organización donde se trabaja en equipos. El trabajo en equipo se fundamenta en la

transmisión de habilidades y competencias, lo cual conlleva delegar responsabilidades a los grupos de trabajo, permitiéndoles concentrarse en sus funciones sin requerir la intervención de los niveles jerárquicos superiores de la organización. Esto implica brindarles a los equipos el liderazgo necesario para tomar decisiones cotidianas sobre su trabajo y otorgarles el liderazgo necesario para garantizar que los objetivos que alcancen de forma exitosa.

En cuanto a las teorías sobre el trabajo en equipo, Ramírez (2019), considera las siguientes:

La teoría de Zajonc: De acuerdo con la teoría de Zajonc (1965), la simple presencia de otras personas resulta estimulante. Esto significa, en el ámbito laboral, que colaborar con otros nos ayuda a realizar nuestras tareas cuando estas son bien aprendidas o no muy complejas, pero complican nuestras tareas cuando son complejas y no están adecuadamente aprendidas. Zajonc desarrolló esta teoría basándose en experimentos llevados a cabo con insectos, donde se notaba cómo un gran número de ellos influía de manera distinta en el comportamiento del insecto observado al tener que huir por caminos sencillos o complejos. Aplicado al ser humano, la evidencia habitual de esta teoría se encuentra en los récords deportivos, que suelen ser creados en público, al igual que las mejores actuaciones musicales o teatrales. En cambio, existen empleos que, debido a su complejidad y diversidad (no requieren capacitación) necesitan aislamiento. La presencia de otro genera tensión ya que: la presencia de otros nos alerta (si son inusuales, principalmente); la presencia de otros estimula nuestras emociones competitivas; la presencia de otros nos intriga por su habilidad para evaluar (si existen criterios de desempeño. Por ejemplo, usualmente nadie se sienta en la mesa y lee el periódico durante el día laboral si los clientes lo observan; la presencia de otros nos distrae (en labores no sencillas).

La teoría de Steiner (1972): De acuerdo con Steiner, hay cuatro clases de tareas que necesitan una organización distinta del trabajo en equipo para alcanzar el máximo rendimiento: Tarea aditiva, en la que la suma de esfuerzos siempre resulta beneficiosa, y con una organización adecuada, el desempeño colectivo siempre superará al de un solo individuo (por ejemplo, para subir muebles a un edificio, a pesar de que exista alguien que no se empeñe mucho, siempre aportará algo al grupo);

Tarea conjuntiva, donde los integrantes del grupo laboran de manera individual y deben compartir necesariamente sus resultados para el producto final. La dependencia mutua no se manifiesta en el proceso sino al final, al compartir los resultados; en estas labores, el desempeño del miembro más débil puede influir en el rendimiento del grupo (por ejemplo, al elaborar un presupuesto por unidades, si una unidad realiza mal su labor, el presupuesto final sufrirá ese error); Tarea disyuntiva, donde se manifiesta total autonomía, otorgando cada uno al grupo los resultados finales. En estas situaciones, el desempeño del integrante o integrantes más capacitados tiene un impacto significativo en el desempeño del grupo (por ejemplo, en una comisión de estudio, el individuo más capacitado y que ha trabajado más, contribuye al resultado final de manera extraordinaria, mientras que el individuo que no ha estudiado, no perjudica si persiste en su inactividad). Tarea divisible, definida por la dependencia de los distintos integrantes del grupo, unos de otros, durante todo el proceso. En este escenario, el desempeño del miembro más limitado impacta en el del grupo (por ejemplo, en una cadena de producción). Basándonos en la teoría de Steiner, resulta beneficioso reconocer los eslabones débiles de la cadena, especialmente en tareas conjuntivas y divisibles, y actuar sobre ellos mediante el análisis y solución del problema a través de capacitación, motivación o disciplina, dependiendo de cada situación, si aspiramos a prevenir dificultades de productividad.

La teoría de la carga social: De acuerdo con esta teoría, las personas suelen reducir su esfuerzo personal a medida que el grupo aumenta. La teoría se originó a partir del experimento de Ringelmann (1913). En esta vivencia, Ringelmann llevó a cabo la conexión de una soga con un dinamómetro y registró el esfuerzo realizado por una persona; luego, registró el esfuerzo realizado por varios individuos (en grupos de cuatro, ocho, diez) en distintos instantes; al final, constató que, a mayor número de participantes, el esfuerzo individual disminuía. Según el autor, las razones de un rendimiento inferior son: las personas en grupos grandes se benefician del trabajo de otros para su propio descanso (siempre existe alguien que monta sin costo); en grupos numerosos, la persona asume que existen otros que se benefician y eso le desmotiva; la tensión frente al público se disminuye al esconderse en el grupo. El trabajo colaborativo puede desgastar el esfuerzo personal cuando el grupo es grande

y no se encuentran claramente establecidos los objetivos y obligaciones individuales. Bajo esta perspectiva, es imprescindible evaluar el desempeño personal o permitir la autoevaluación ante normas, o establecer puestos que sean relevantes para el empleado y sean creativos, ya que, de lo contrario, la dinámica de los grupos numerosos conduce a una baja productividad.

Respecto a las ventajas del trabajo en equipo a nivel organizacional, se señalan los principales beneficios de llevar a cabo esta práctica:

Mayor nivel de productividad, tanto en el ámbito individual, cuando las personas se involucran más en su labor y la realizan de manera más eficiente, como en el ámbito grupal, dado que los logros alcanzados por el grupo, al funcionar como un auténtico equipo, superan la suma de lo que sus integrantes habrían conseguido trabajando de manera individual. Además, se fortalece el sentido de responsabilidad compartida y se estimula la innovación a través del trabajo colaborativo (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Sistemas de comunicación e información más eficientes, mediante la implementación de sistemas de comunicación más directos y la disminución del temor a expresar opiniones, proponer sugerencias o criticar a los colegas (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Mayor compromiso con los objetivos del equipo; cuando estos son reconocidos y aceptados por los integrantes que también entienden cómo estos objetivos del equipo están vinculados con las metas de la organización. Hay un mayor respaldo y reconocimiento de las decisiones tomadas por el grupo, ya que se toman por consenso. Este tipo de participación activa también promueve la confianza entre los miembros y refuerza el sentido de pertenencia al grupo (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Mayor cantidad de información, saberes y capacidades, promoviendo el crecimiento del potencial y las habilidades de los integrantes del equipo (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Mejora del ambiente de trabajo, mediante una comunicación más franca, entender las metas que se buscan y fortalecer las relaciones interpersonales (Díaz, López y Esquivel, 2019).

La combinación de diversas habilidades, perspectivas y recursos dentro de un equipo permite afrontar con mayor eficacia tareas complejas, ya que la cohesión entre sus integrantes fortalece la creatividad, la capacidad para resolver problemas y otras competencias clave (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Los grupos son más adaptables que los individuos de manera individual, permitiéndoles adaptar sus métodos a las circunstancias cambiantes, mientras preservan los objetivos y metas compartidas (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Promueve la gestión, supervisión y supervisión del trabajo, fundamentado en el autocontrol personal y la supervisión del equipo. Esto implica que la distribución del trabajo sea más exacta, basándose en las habilidades de cada uno de sus integrantes. Al no ser solo el coordinador, sino el equipo en sus respectivos grupos quien distribuye las tareas, cada integrante lleva a cabo el trabajo para el que está más capacitado y que más le satisface (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Promueve la incorporación de los nuevos integrantes en la organización, ya que los equipos funcionan como catalizadores de socialización, transmitiendo los valores, cultura y filosofía que prevalecen en la entidad (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Ofrece a sus integrantes una nueva dimensión social al vencer los obstáculos que dificultan el trabajo colaborativo. Esto conlleva una mayor dedicación emocional en relación al desempeño global del equipo y de sus miembros (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Desarrolla una identidad colectiva, que impulse la participación y el compromiso entre los integrantes del equipo, tanto en términos de metas como del proyecto de la organización (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Promueve la coordinación, tanto entre los integrantes del equipo como entre los demás sectores de la organización en su totalidad (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Optimización de la satisfacción de todos los integrantes del equipo. Por ende, ocurre una reducción de la rotación, la falta de asistencia, la falta de motivación, entre otros (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Reduce el estrés, ya que el trabajo llevado a cabo por un único individuo está sujeto a una carga laboral intensa. De igual forma, las responsabilidades que implican

llevar a cabo una tarea a la perfección con un elevado nivel de estrés, pero el trabajo colaborativo al dividir las tareas puede resultar en un estrés considerablemente reducido (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Promueve la creatividad y el aprendizaje, al fusionar las diferentes perspectivas se logran soluciones más eficaces para un o varios desafíos. La creatividad se identifica cuando un equipo de trabajo se complementa con una lluvia de ideas para reconsiderar, y no solo se fundamenta en la perspectiva o elección que un individuo puede llegar a tener de manera egocéntrica (Díaz, López y Esquivel, 2019).

La sinergia, o sea, la combinación de energías, hace que los esfuerzos de los integrantes se intensifiquen, reduciendo el tiempo de acción y potenciando la eficiencia en los resultados (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Se genera un ambiente laboral positivo, donde cada miembro recibe apoyo en cada circunstancia que pueda presentarse, consiguiendo vencer cualquier impedimento (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Asimismo, respecto a las desventajas del trabajo en equipo a nivel organizacional, se señalan los principales inconvenientes de llevar a cabo esta práctica:

El trabajo colaborativo demanda más tiempo y demanda más tiempo para la coordinación de las diversas tareas, por ejemplo, si las decisiones se adoptan por consenso, se requiere la implicación y el consenso de todos sus integrantes (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Es posible que surja conformismo y algunos miembros pierdan los juicios críticos respecto a la mayoría, debido al miedo a ser marginados o un deseo de pertenencia excesivo (Díaz, López y Esquivel, 2019).

La manipulación del equipo, ya sea una persona única o un conjunto de personas que conforman un subgrupo, tiene la capacidad de controlar y manipular al resto de los miembros, desviándolos de los objetivos principales y confundiéndolos, como ocurre frecuentemente en la repartición de tareas y responsabilidades (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Es posible que ocurran ciertos procesos que afectan de manera negativa la calidad de las decisiones y la resolución de problemas, como, por ejemplo, el desarrollo del pensamiento grupal, fenómeno que implica aceptar conclusiones claramente equivocadas, realizadas por la seguridad de que el grupo tiene menos errores que el individuo (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Es posible establecer metas, reglas y valores que difieran de los establecidos por la organización, si los integrantes creen que estas no pueden cubrir sus intereses y requerimientos personales (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Reducida productividad del equipo en comparación con la suma de los esfuerzos de todos sus integrantes. A veces, se impone presión a las personas con altos niveles de productividad para que ajusten su desempeño al del equipo. Sin embargo, a medida que el tamaño del mismo se incrementa, el esfuerzo individual disminuye, generando una holgazanería social. Se ha demostrado que las personas tienden a esforzarse menos cuando trabajan en grupo, en comparación con cuando lo hacen en soledad (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Resistencia o distinción hacia ciertos integrantes, con emociones de inseguridad, descontento, disminución de la autoestima, entre otros (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Es posible tomar decisiones precipitadas de manera incorrecta (Díaz, López y Esquivel, 2019).

División del grupo puede provocar disputas perdurables entre los integrantes, dado que suelen surgir numerosas discrepancias en los modos de pensar y desembocan en debates intensos (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Visión no compartida. Cada grupo es liderado por un líder, quien a veces carece de la habilidad para desarrollar una visión futura que considere los intereses de los miembros de la organización. Este puede desarrollar una estrategia lógica para aproximarse a dicha visión, obteniendo el respaldo de los centros clave de poder para alcanzar lo anterior e incentivando a aquellos cuyas acciones son cruciales para implementar la estrategia (Díaz, López y Esquivel, 2019).

Respecto a las dimensiones de la variable trabajo en equipo, en la presente investigación se están considerando las dimensiones Colaboración, además de la coordinación, comunicación y nivel de relaciones:

Colaboración, supone la Colaboración entre los integrantes del equipo para alcanzar una meta compartida. Es crucial destacar la relevancia de una cooperación eficaz, pues facilita la creación de sinergias y logra resultados que superan lo que se podría conseguir de forma individual. Trabajar en equipo significa compartir saberes, destrezas y recursos, además de fomentar la confianza y el compromiso recíproco (Fernández, 2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023),

Coordinación, indica que es fundamental para garantizar que las actividades personales estén correctamente en sintonía con los propósitos de la organización. La coordinación se comprende como un procedimiento que conlleva la coordinación de tareas, recursos e interdependencias dentro de un equipo o entidad (Fernández, 2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023),

Comunicación, resalta la relevancia de un diálogo claro y transparente para intercambiar información, pensamientos y comentarios entre los integrantes del equipo. Una comunicación franca y eficaz promueve la toma de decisiones, la solución de dificultades y el desarrollo de vínculos fuertes dentro de la organización (Fernández, 2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023),

Nivel de relaciones, se refiere a la calidad de la interacción y la confianza recíproca entre los integrantes de un equipo o entidad. Se subraya que las relaciones positivas promueven la colaboración, la colaboración y la disposición para colaborar en equipo (Fernández, 2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023),

Respecto a la variable Desempeño laboral, según Chiavenato (2014, citado por Sánchez, 2024), conceptualiza el desempeño laboral como una herramienta que evalúa la percepción que poseen, tanto los proveedores como los clientes internos, sobre un empleado. Esta herramienta proporciona datos acerca de su rendimiento y habilidades personales con el objetivo de detectar áreas de mejora constante que potencien su cooperación en la consecución de las metas de la compañía. Otra definición más exhaustiva del mismo autor señala que la valoración del rendimiento de un empleado es un método sistemático de evaluación de las tareas que realiza y si

este consigue lograr los objetivos establecidos, obtener los resultados esperados y evidenciar potencial de crecimiento futuro, principalmente, cuánto valor aporta a la organización.

En relación con el desempeño laboral, Lluncor et al. (2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023), señalan que el desempeño laboral hace referencia al comportamiento que cada trabajador exhibe en su labor cotidiana, además de resaltar una oportunidad para que muestren sus competencias profesionales, saberes, experiencia, habilidades, características personales y, sobre todo, los valores que apoyan los objetivos de la organización. Es un asunto que ha sido tratado desde múltiples enfoques.

Según Alles (2002, citado por Gómez, 2023), respecto a la definición del desempeño laboral enfatiza que el desempeño laboral se define como la forma en que un trabajador lleva a cabo sus tareas y obligaciones en el marco de su trabajo. Con más exactitud, Alles resalta que el rendimiento está fuertemente vinculado con la capacidad de un trabajador para alcanzar las metas y objetivos establecidos por la compañía, además de satisfacer los estándares de calidad y eficiencia que se prevén. En el punto de vista de Alles, se da relevancia al rendimiento en aspectos cualitativos, teniendo en cuenta aspectos como la actitud, el comportamiento y las habilidades interpersonales de un empleado. Alles sostiene que el rendimiento se compone de las acciones realizadas por un trabajador y la forma en que las realiza, lo que incluye su actitud y comportamiento en el ambiente de trabajo.

Con la finalidad de entender mejor las dinámicas que impulsan nuestro rendimiento en el ámbito laboral, se consideran algunas teorías del desempeño laboral a saber:

**Teoría de la Motivación de Maslow:** La teoría de la jerarquía de necesidades en el ámbito laboral, propuesta por Abraham Maslow, sostiene que las necesidades humanas están organizadas en niveles jerárquicos. Según este enfoque, las necesidades básicas —como la alimentación y la seguridad— deben satisfacerse primero, para que las necesidades superiores, como la autorrealización, puedan convertirse en fuentes efectivas de motivación (Rueda, 2024).

Teoría de la Expectativa de Vroom: Enfoque en las expectativas individuales. Esta teoría, formulada por Víctor Vroom, se enfoca en las expectativas de los trabajadores en relación a su esfuerzo y rendimiento. Vroom argumenta que la motivación se basa en tres elementos: la anticipación de que el esfuerzo llevará al desempeño, la anticipación de que ese desempeño será premiado y el valor que el trabajador otorga a tal recompensa. Entender estas expectativas personales puede asistir a los líderes en la creación de sistemas de premiación eficaces (Rueda, 2024).

Teoría X e Y de McGregor: Dos visiones opuestas del liderazgo. Douglas McGregor sugirió estas dos visiones para entender las posturas de los directivos hacia sus trabajadores. La Teoría X sostiene que los trabajadores son intrínsecamente desnutridos y requieren de supervisión continua, mientras que la Teoría Y propone que los empleados poseen una motivación inherente y anhelan responsabilidad. Estas visiones impactan en cómo los líderes administran y motivan a sus equipos (Rueda, 2024).

Teoría de la Equidad de Adams: La importancia de la equidad percibida. John Stacy Adams sostuvo que los individuos persiguen la igualdad en las relaciones de trabajo. La teoría de la equidad se fundamenta en el contraste que los trabajadores establecen entre su empeño y su retribución en comparación con los demás. Si sienten que la relación es equitativa, se sienten más complacidos y estimulados. Esta teoría subraya la relevancia de la equidad perceptible en la administración de recursos y premios en el ámbito laboral (Rueda, 2024).

Teoría de la Fijación de Metas de Locke: Estableciendo objetivos para el éxito. Edwin Locke sugirió que los objetivos concretos y retadores impulsan el desempeño. De acuerdo con esta teoría, definir objetivos precisos y factibles puede incrementar la productividad y la satisfacción en el trabajo. La teoría de la determinación de objetivos resalta la relevancia de tener claros y desafiantes los objetivos para promover un desempeño óptimo (Rueda, 2024).

Con la finalidad de realizar las evaluaciones del desempeño, existen distintos tipos o formas de llevarla a cabo. Al respecto se puede adaptar esta evaluación según los aspectos que se quieran conocer del trabajador a evaluar:

Autoevaluación: Como señala el término, la autoevaluación se lleva a cabo de manera individual por el individuo responsable de evaluar su propio rendimiento. Usualmente se incorporan logros, objetivos alcanzados, retos y cualquier indicador que refleje cómo aportó a la compañía (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

Evaluación por parte del manager a la persona: También conocida como evaluación de 90 grados, llevada a cabo por un líder o superior que conoce al trabajador, su desempeño y las tareas a cumplir (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

Evaluación entre compañeros: También conocida como evaluación de 180 grados. Se realiza entre trabajadores con la misma posición o cargo (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

Evaluación por parte de la persona al manager: En esta situación, son los trabajadores los que aprecian a su líder (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

Evaluación por parte del cliente: El cliente valora la labor de los trabajadores con los que interactúa (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

Evaluación 360°: incorpora todos los procedimientos previos. Este procedimiento es un instrumento que ofrece a cada trabajador la posibilidad de obtener comentarios de todos los involucrados en la organización. Desde directivos o supervisores hasta sus propios compañeros de trabajo. Simultáneamente, debido a que se trata de una metodología "circular", el propio empleado también puede expresar su punto de vista (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

Evaluación automatizada: Se evalúa al empleado a través de un instrumento, como un software, que facilita la recolección de la información relevante sobre el rendimiento laboral a través de cuestionamientos que se emplearán más adelante en la reunión en persona. En este escenario, siempre es necesario tener la autorización del empleado (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

Asimismo, existen cinco ventajas de evaluar el desempeño laboral en una empresa, que tiene varios beneficios tanto para trabajador como para la empresa, y que son:

Potenciar la eficiencia en el trabajo: A través de estas medidas y sugerencias derivadas de la evaluación, se puede incrementar la productividad y la actitud del equipo. Es posible implementar mejoras vinculadas a su expansión en la empresa, de

esta manera, lograremos que el equipo se sienta motivado y colabore conjuntamente para alcanzar las metas (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

**Implementar políticas de retribución:** La evaluación posibilita establecer políticas de remuneración apropiadas para cada equipo, con el objetivo de fomentar el correcto desempeño de la empresa y del empleado. Numerosas compañías proporcionan beneficios o una compensación adaptable según las demandas de sus equipos (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

**Establece políticas de promoción:** Al valorar el rendimiento laboral en la compañía, podrás tomar decisiones acerca de las oportunidades de desarrollo profesional que uno o varios individuos podrían elegir. ¿Por qué necesitas buscar talento fuera si ya cuentas con él dentro de la empresa? Con la marca employer, los individuos se perciben involucrados y experimentan un sentido de pertenencia singular que los hace sentirse únicos y como miembros de un equipo (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

**Identificar fallos en la posición:** Entender el rendimiento laboral permite identificar posibles fallos en la configuración del puesto de trabajo. Debido a que al llevar a cabo, podemos determinar si las capacidades o competencias del individuo se alinean con las tareas que realiza (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

Igualmente, reconocer las actividades para las que no está capacitado o no debería llevar a cabo ese individuo. Con los resultados, podrás determinar si tu equipo requiere capacitación o si es más conveniente cambiar de posición, lo que es crucial para prevenir una elevada rotación de personal (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

**Reduciendo elementos externos:** Existen momentos en los que el desempeño de un trabajador puede ser afectado por elementos externos, como la familia, la salud, el dinero, entre otros. Si estos elementos aparecen, tu compañía puede brindar apoyo. Un ejemplo específico es la aparición de un nuevo integrante de la familia. Una compañía puede proporcionar cheques de guardería a los trabajadores que acaban de convertirse en madres o padres, sin que esto genere un gasto para ellos (Gamarra, 24 de octubre de 2024).

En cuanto a la importancia del desempeño laboral, Juárez (2018, citado por Lozada y Carreño, 2024) sostiene que:

El desempeño del personal es crucial para la organización, dado que, a través de las acciones y conductas de los empleados, las organizaciones alcanzan sus metas. Al medirlo, se puede reconocer la contribución de cada empleado y guiarlos en la realización de sus tareas. Por lo tanto, es apropiado realizar evaluaciones periódicas del desempeño del personal para determinar los aspectos positivos y negativos de cada empleado, además de los elementos que afectan su desempeño. Al tomar medidas correctivas, se conseguirá la satisfacción de estos y se promoverá un entorno favorable. Y es necesario realizar formación para aportar al fortalecimiento de sus capacidades y saberes, lo que favorece de forma más efectiva la consecución del objetivo propuesto.

Respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, en la presente investigación se están considerando las dimensiones rendimiento, evaluación, clima laboral y capacitación:

Rendimiento, visto como un asunto fundamental en el campo de los recursos humanos. Se examinan varios enfoques para valorar el rendimiento, subrayando la relevancia de definir objetivos precisos y ofrecer retroalimentación eficaz con el objetivo de optimizar el desempeño de los trabajadores (Lluncor et al., 2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023).

Evaluación, en el que se examinan diversas técnicas, tales como la evaluación por metas, la evaluación de 360 grados y la evaluación basada en habilidades, junto con los retos y restricciones vinculados (Lluncor et al., 2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023).

Clima laboral, hace referencia al entorno psicológico donde se realiza el trabajo, resaltando su relevancia para el bienestar de los trabajadores y la productividad de la organización. Elementos como la comunicación, el liderazgo y la cultura de la empresa inciden en el ambiente de trabajo (Lluncor et al., 2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023).

Capacitación, en el que se tratan diversas estrategias, tales como el aprendizaje laboral, la formación en persona y la formación virtual, y se analizan los retos y restricciones pertinentes (Lluncor et al., 2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023).

En relacion con la justificación metodológica, la investigacion cuenta con instrumentos y metodologías verídicas para la recopilación de la información oportuna de la investigacion respecto a las variables trabajo en equipo y desempeño laboral. Ademas, los instrumentos aplicados están comprobados mediante el uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Desde el punto de vista práctico, la presente investigacion plantea determinar la relacion entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral; investigacion que en un futuro podrá ser mejorada ya que aportará conocimiento que ayudará a entender mejor la relacion entre dichas variables, ademas que también podrá generar estrategias que mejoren el desempeño laboral de los trabajadores la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, con relacion al trabajo en equipo. En cuanto a la justificación social, esta investigacion contribuirá de manera relevante en el mejoramiento del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, así como en otras instituciones de similar actividad de otorgamiento de servicios públicos en la localidad de Nuevo Chimbote o de la región Ancash.

Respecto al problema de investigacion, a nivel internacional se ha evidenciado un aumento en los estudios que abordan la relacion entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en municipalidades, como respuesta a diversas situaciones problemáticas que afectan negativamente el clima organizacional en instituciones públicas. Así, en Venezuela, el estudio desarrollado por Quezada, Quevedo y Torres (2020) evidenció que el 93,6% de asalariados manifestaron la necesidad de fortalecer los equipos de trabajo dentro de la entidad, mientras que un 26,9% expresó desacuerdo, debido a experiencias previas desfavorables dentro de estos grupos. En cuanto al desempeño laboral, Vásconez et al. (2019, citado por Miguel, 2024) señalaron que el 32% de las tareas no específicas asignadas al puesto se ejecutan con bajo rendimiento, lo cual impacta directamente en la eficacia operativa de la organización.

De igual manera, Montesdeoca (2017, citado por Tapia, 2023) expone una problemática vinculada al desempeño laboral, al señalar que este se mantiene inestable en diversas organizaciones, debido a factores como la deficiente comunicación interna, la desmotivación del personal y los conflictos interpersonales, los cuales contribuyen a un ambiente laboral negativo. Por su parte, Bravo (2016, citado por Tapia, 2023) al abordar la temática del trabajo en equipo, identificó como principales dificultades la falta de compromiso con el cumplimiento de objetivos, la ausencia de calidad en el servicio, así como la carencia de competencias necesarias para un uso eficiente y productivo de los recursos disponibles.

En el contexto nacional, Haro y Calvanapón (2022, citado por Herrera y Castillo, 2024) enfatizan que las entidades del sector público enfrentan limitaciones para consolidar equipos de trabajo efectivos, debido principalmente a la ausencia de líderes capaces de reconocer las habilidades y competencias del personal, lo cual dificulta la superación de las debilidades institucionales. En lo que respecta al desempeño organizacional, Pinedo y Delgado (2020, citado por Herrera y Castillo, 2024) argumentan que el clima laboral representa un factor determinante, ya que frecuentemente intervienen elementos externos que inciden de manera negativa en el rendimiento de las organizaciones.

Por otra parte, Huamán (2019, citado por Lozada y Carreño, 2024) en su estudio logró determinar que el desempeño del personal en las organizaciones presenta deficiencias debido a ciertos motivos, como el horario extenso, que obliga a los trabajadores a laborar más horas o con mayor esfuerzo, generando fatiga y tensión entre estos. En su estudio logró evaluar la problemática que ocurre en la Hamburguesería Pedrin, de la ciudad de Huacho, siendo en base al trabajo en equipo que se desarrolla en su personal, demostrando no contar con un adecuado equipo multidisciplinario, equipo interdisciplinario y equipo transdisciplinario, estos inconvenientes se encuentran generando consecuencias en su desempeño laboral, con respecto al desempeño de tareas, desempeño contextual y conductas contra productivas.

En concordancia con Hanco y Layme (2022), en el contexto nacional, las entidades tanto del sector público como privado han venido implementando diversas estrategias orientadas al crecimiento y fortalecimiento organizacional; sin embargo, persisten dificultades vinculadas a la gestión del talento humano, dado que en la mayoría de instituciones no se ha consolidado una cultura de trabajo colaborativo. Por el contrario, prevalecen prácticas individualistas centradas en el beneficio personal del recurso humano, lo que directamente afecta el cumplimiento de los objetivos institucionales y limita el desarrollo organizacional. (p. 16).

En términos institucionales, en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote se ha podido observar que de manera permanente existe la necesidad de un adecuado trabajo en equipo, lo cual se ve reflejado en un determinado desempeño laboral que se brinda en la atención al usuario que asiste en búsqueda de una atención en dicha institución pública.

Finalmente, en el período actual, según la consideración de Reátegui et al. (2021, citado por Gómez, 2023), las organizaciones desempeñan un papel fundamental como fuente principal de apoyo social. Estas permiten a las personas alcanzar objetivos que resultarían difíciles de lograr de manera individual, ya que contribuyen a agilizar la producción y entrega de bienes y servicios esenciales para la vida humana. Además, ofrecen a sus colaboradores la oportunidad de adquirir, desarrollar y aplicar habilidades, conocimientos y destrezas que benefician tanto a los objetivos institucionales como al crecimiento personal. En este contexto, el trabajo en equipo se convierte en un factor clave para el rendimiento de los empleados. (pp. 15-16).

Bajo este contexto, en la presente investigación se plantea el problema de investigación, con la siguiente interrogante:

¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de variables, la definición conceptual de la variable Trabajo en Equipo, según Martínez et al. (2018, citado por Hanco y Layme, 2022), define el trabajo en equipo como: “Es una herramienta de uso colectivo y coordinado, en la que los participantes comparten opiniones y experiencias, respetando los roles y funciones de cada miembro. A través de este enfoque, se facilita el cumplimiento de objetivos orientados a alcanzar metas comunes, promoviendo así la efectividad de la organización o entidad mediante la generación de sinergias positivas” (p. 31); en cuanto a la definición operacional de la variable Trabajo en Equipo, la evaluación y/o medición de la variable se realizará mediante la aplicación de un cuestionario considerando las dimensiones: colaboración, coordinación, comunicación y nivel de relaciones. En cuanto a la definición conceptual de la variable Desempeño laboral, Lluncor et al. (2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023), señalan que “El desempeño laboral hace referencia al conjunto de comportamientos que cada empleado manifiesta en el ejercicio de sus funciones diarias. Representa, además, una oportunidad para evidenciar sus habilidades profesionales, conocimientos, experiencia, competencias, cualidades personales y, fundamentalmente, los valores que respaldan los objetivos de la organización. Este concepto ha sido abordado desde múltiples enfoques teóricos” (p. 13). En cuanto a la definición operacional de la variable Desempeño laboral, su evaluación se llevará a cabo a través de la aplicación de un cuestionario estructurado, que considerará las siguientes dimensiones: rendimiento, evaluación, clima laboral y capacitación.

En la presente investigación, se planteó la siguiente hipótesis: El trabajo en equipo tiene una relación significativa con el desempeño laboral del recurso humano de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote, 2024. Asimismo, en concordancia con la hipótesis de investigación, el objetivo general de este estudio consistió en Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote, 2024. A partir de este objetivo general, se desglosaron los siguientes objetivos específicos: Identificar la relación entre la Colaboración y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones; Precisar la asociación entre la coordinación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote, 2024; Describir la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Nuevo Chimbote, 2024; Determinar la asociación entre el nivel de relaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024

## METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, puesto que, partiendo de la utilización de los conocimientos en la práctica, estos fueron aplicados en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, para su beneficio; nivel descriptivo correlacional, teniendo como propósito mostrar o examinar la relación entre las variables o resultados de variables; y enfoque cuantitativo, pues utilizó herramientas de análisis matemático y estadístico para describir, explicar y predecir fenómenos a través de datos numéricos.

El diseño fue no experimental, ya que no se ha manipulado deliberadamente las variables y solamente se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Es de corte transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un momento determinado o en el transcurso de un periodo corto

Hernández, Fernández y Baptista (2014), describen a la población como el conjunto total de sujetos o eventos que comparten características específicas y que son objeto de estudio. Esta definición resalta el carácter integral de la población, englobando a todos los individuos o elementos que caen bajo ciertos criterios. En nuestro caso, como población se consideraron a los 40 trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. Dentro del estudio se consideraron a los trabajadores con una antigüedad laboral de tres meses en la municipalidad, quienes voluntariamente participaron en la aplicación del cuestionario

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que la muestra “Se trata de un segmento específico de la población de interés, previamente definido y delimitado con claridad, sobre el cual se obtendrán los datos del estudio. Este grupo debe reflejar de manera representativa las características de la población total” (p. 173). Para la presente indagación el muestreo utilizado fue no probabilístico-censal porque no se utilizaron bases estadísticas para determinar el tamaño de la muestra ni quienes fueron los sujetos que formaron parte de ella y se tomó en cuenta como muestra de estudio a la totalidad de los integrantes, es decir, los 40 trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de

Nuevo Chimbote. El criterio de selección considerado fue de inclusión, ya que se tuvo en consideración a todos los trabajadores incluido el personal directivo de la institución.

Respecto a las técnicas e instrumentos de investigación, se procedió a utilizar la técnica de la encuesta para ambas variables, que nos permitió recoger los datos de la población objetivo para luego convertirla en la información requerida para la ejecución de la investigación. Se utilizó el cuestionario, instrumento que se aplicó a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis, con el propósito de conocer los aspectos relacionados con las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, el mismo que estuvo compuesto por (12) ítems para la variable trabajo en equipo y (12) ítems para la variable desempeño laboral, y se empleó como escala de medición, la escala de Likert.

Respecto al procesamiento de la data recolectada a través de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, correspondiente a la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del Gobierno Local de Nuevo Chimbote en el año 2024, durante el desarrollo del trabajo de campo se emplearon los programas SPSS versión 22 y Excel 2013 para su procesamiento

En esta investigación, se ejecutó primero el análisis descriptivo de las variables, a través de tablas o gráficos de frecuencias absolutas y/o relativas, posteriormente se ejecutó el análisis inferencial o prueba de hipótesis con la finalidad de identificar la correlación entre las variables en estudio (trabajo en equipo y desempeño laboral), para ello se empleó el coeficiente de Correlación de Pearson ( $r$ ), por ser una prueba estadística paramétrica.

## RESULTADOS

### Resultados Descriptivos

#### Analisis descriptivo: Variable Trabajo en equipo

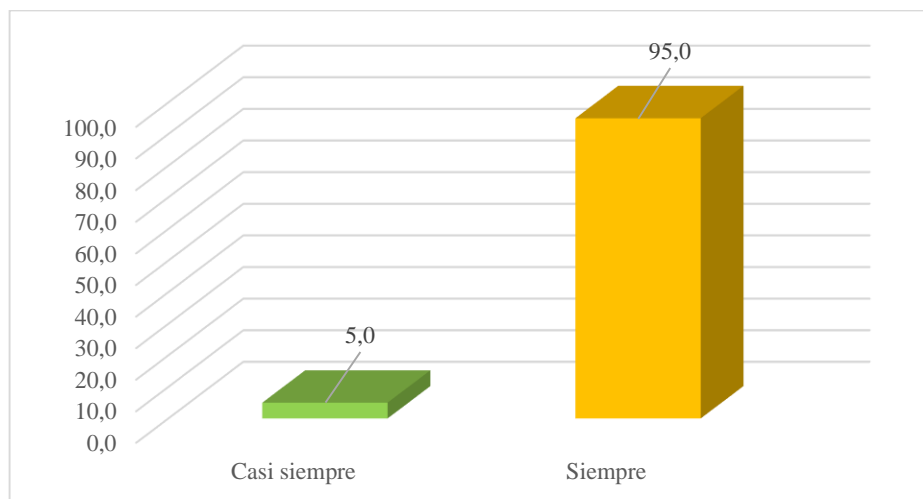


Figura 1. Nivel de la variable Trabajo en equipo.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.

**Interpretación:** En la figura 1, se muestran los resultados sobre la variable Trabajo en equipo de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 95,0% manifiesta que Siempre percibe un adecuado trabajo en equipo, entendido como un proceso donde varias personas se unen para lograr un objetivo común, aprovechando sus habilidades y conocimientos de forma coordinada para obtener mejores resultados que trabajando individualmente; mientras que el 5,0% indica que Casi siempre observa un apropiado trabajo en equipo en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local Nuevo Chimbote.

## Análisis descriptivo: Dimensión Colaboración

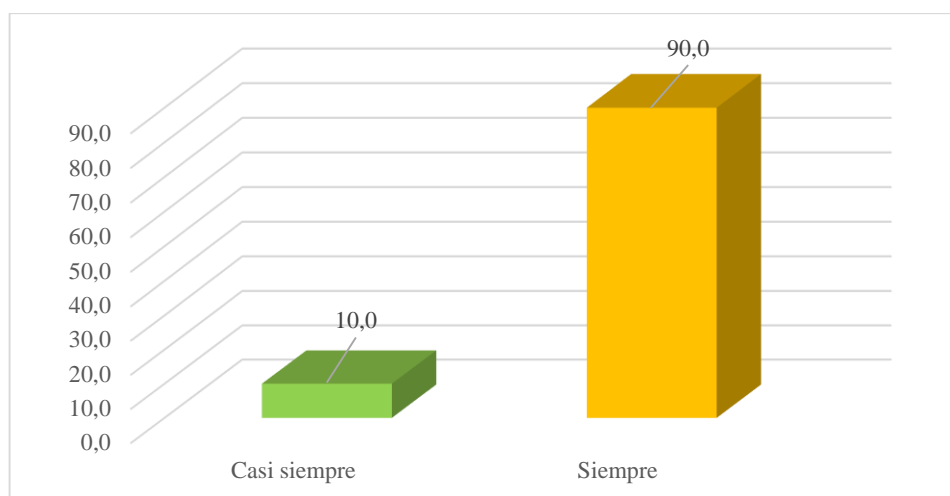


Figura 2. Nivel de la dimensión Colaboración.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.

**Interpretación:** En la figura 2, se muestran los resultados sobre la dimensión Colaboración de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 90,0% manifiesta que Siempre percibe una adecuada Colaboración, entendida como el acto de colaborar con otros para alcanzar una meta compartida, o para obtener un beneficio recíproco que requiere la unión de esfuerzos, la Colaboración y la aportación de diversas personas o entidades para lograr un resultado superior al que se podría conseguir de manera individual; mientras que el 10,0% indica que Casi siempre observa una apropiada Colaboración en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

### Análisis descriptivo: Dimensión Coordinación

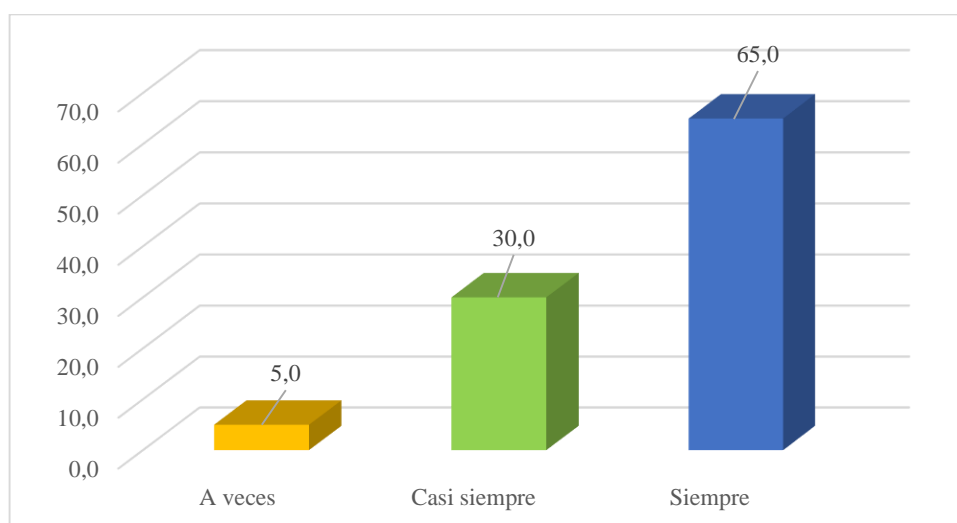


Figura 3. Nivel de la dimensión Coordinación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.

**Interpretación:** En la figura 3, se muestran los resultados sobre la dimensión Coordinación de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 65,0% manifiesta que Siempre percibe una apropiada coordinación, entendida como la unificación y coordinación de las tareas y departamentos de una entidad para alcanzar metas compartidas de forma eficiente; el 30,0% señala que Casi siempre percibe una adecuada coordinación; mientras que el 5,0% indica que A veces observa una apropiada coordinación en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

### Análisis descriptivo: Dimensión Comunicación

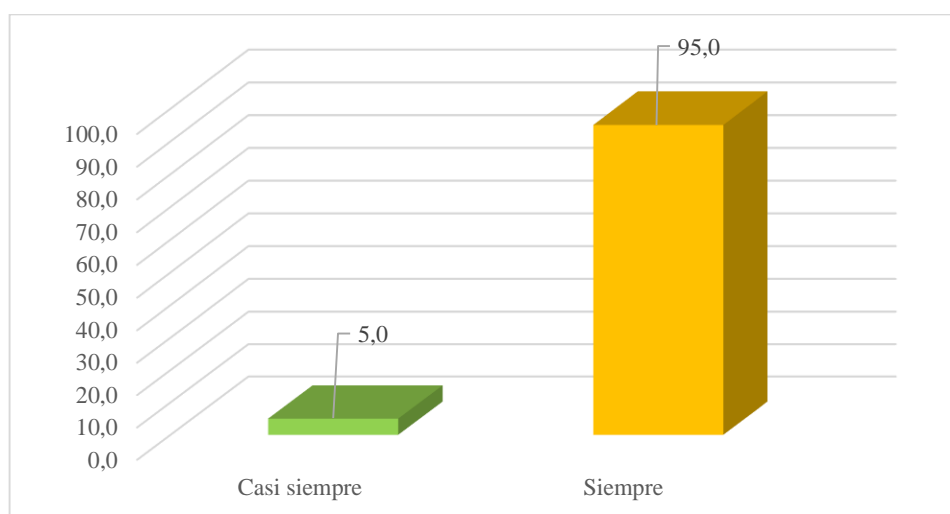


Figura 4. Nivel de la dimensión Comunicación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.

**Interpretación:** En la figura 4, se muestran los resultados sobre la dimensión Comunicación de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 95,0% manifiesta que Siempre percibe una apropiada comunicación, entendida como la transmisión de datos y mensajes dentro de una organización, ya sea entre trabajadores, departamentos o hacia el exterior, siendo trascendental para la administración de empresas, dado que simplifica la toma de decisiones, optimiza la coordinación e incentiva a los empleados; mientras que el 5,0% indica que Casi siempre observa una apropiada comunicación en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

### Análisis descriptivo: Dimensión Nivel de relaciones

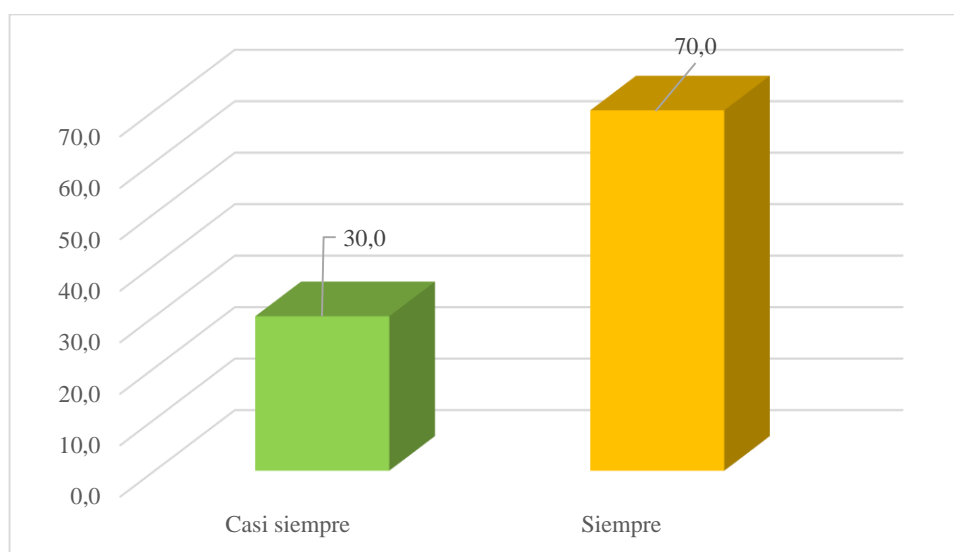
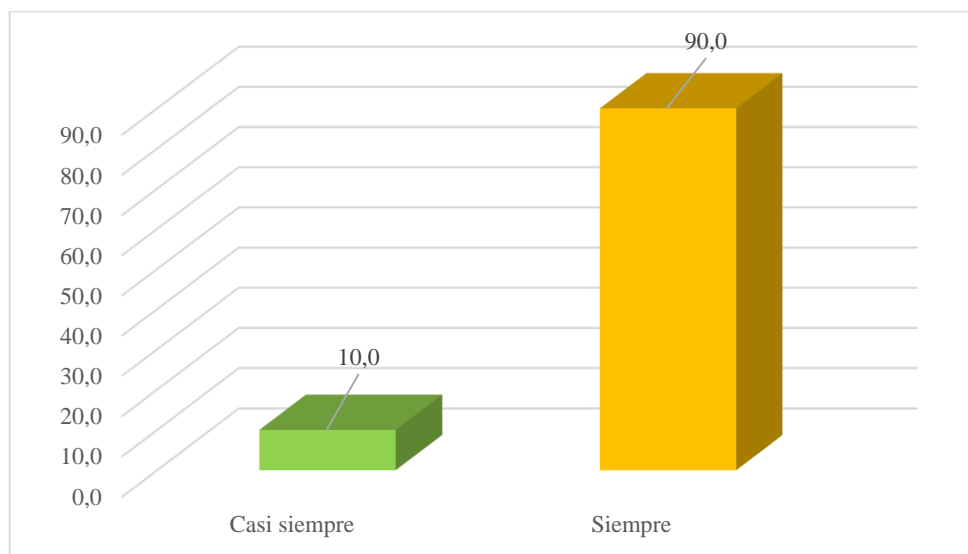


Figura 5. Nivel de la dimensión Nivel de relaciones.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.

**Interpretación:** En la figura 5, se muestran los resultados sobre la dimensión Nivel de relaciones de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la comuna en cuestión. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 70,0% manifiesta que Siempre percibe un apropiado nivel de relaciones, que hace referencia a la relevancia y el tipo de vínculos que una compañía forja con sus distintos grupos de interés, tales como clientes, trabajadores, proveedores y la sociedad en su conjunto; mientras que el 30,0% indica que Casi siempre observa un apropiado nivel de relaciones en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

### Analisis descriptivo: Variable Desempeño laboral

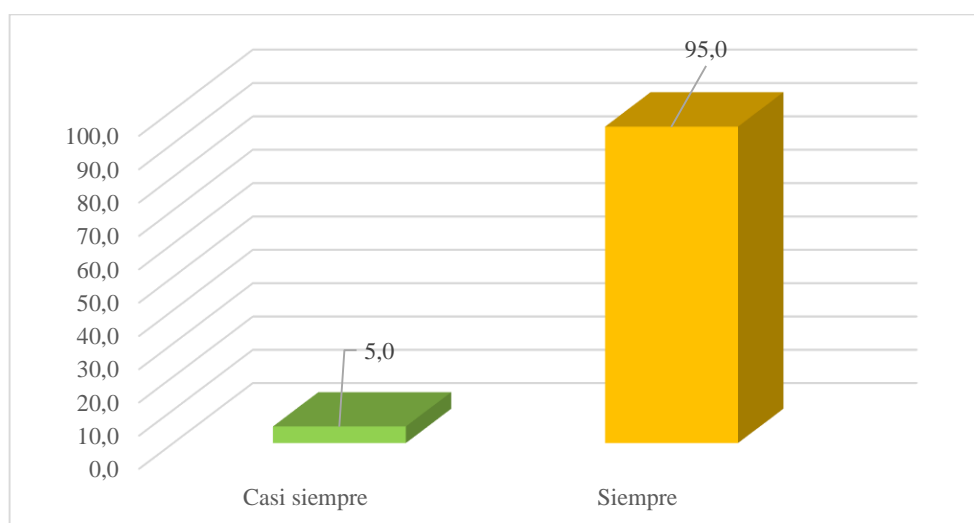


*Figura 6. Nivel de la variable Desempeño laboral.*

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.*

**Interpretación:** En la figura 6, se muestran los resultados sobre la variable Desempeño laboral de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 90,0% manifiesta que Siempre percibe un adecuado desempeño laboral, entendido como la calidad y eficacia con la que un trabajador lleva a cabo sus responsabilidades y cumple con sus obligaciones dentro de una organización, la cual impacta tanto en la productividad personal como en los resultados globales de la compañía; mientras que el 10,0% indica que Casi siempre observa un apropiado desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

## Análisis descriptivo: Dimensión Rendimiento



*Figura 7. Nivel de la dimensión Rendimiento.*

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.*

**Interpretación:** En la figura 7, se muestran los resultados sobre la dimensión Rendimiento de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local Nuevo Chimbote, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 95,0% manifiesta que Siempre percibe un apropiado rendimiento, comprendido como el uso eficaz y eficiente de los recursos para alcanzar las metas de una organización, lo que supone analizar la correlación entre los resultados alcanzados y los recursos destinados (tiempo, dinero, personal, etc.); mientras que el 5,0% indica que Casi siempre observa un apropiado rendimiento en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

## Análisis descriptivo: Dimensión Evaluación

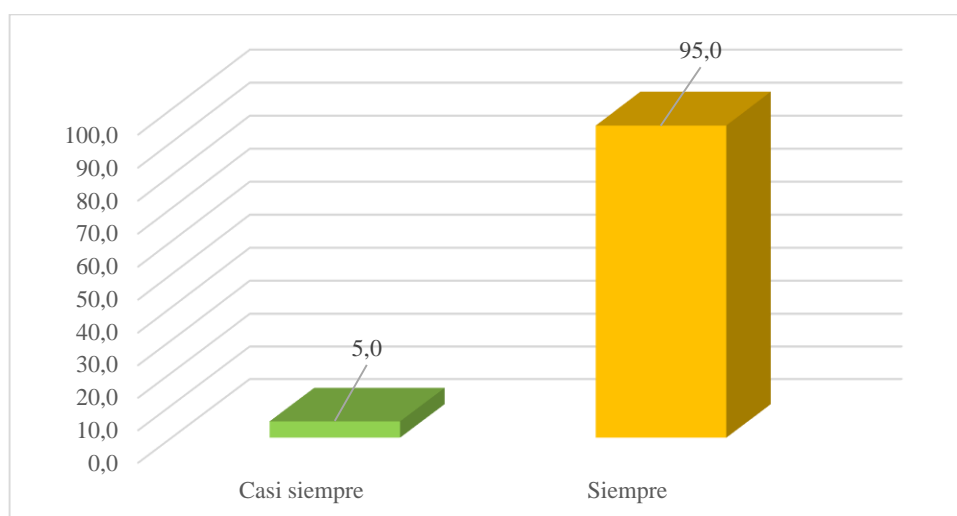
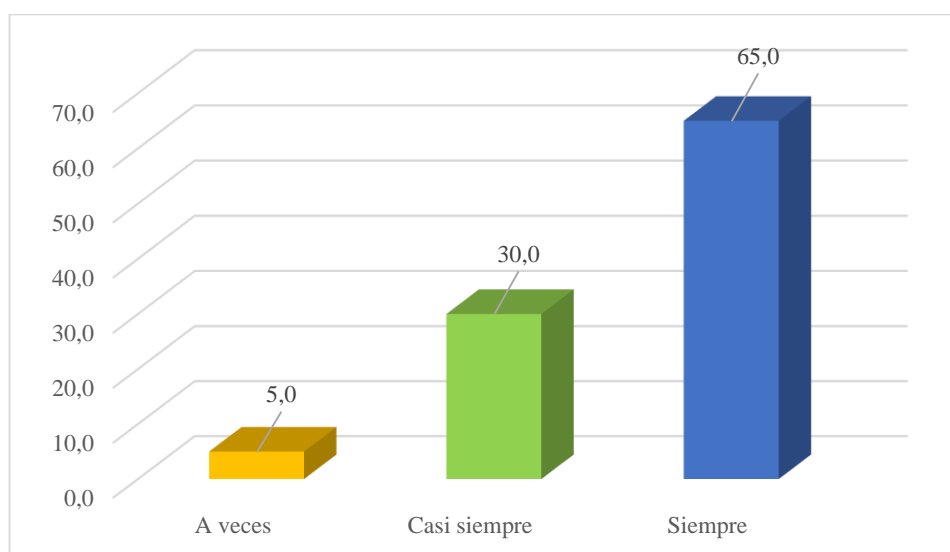


Figura 8. Nivel de la dimensión Evaluación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.

**Interpretación:** En la figura 8, se muestran los resultados sobre la dimensión Evaluación de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local Nuevo Chimbote, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 95,0% manifiesta que Siempre percibe una apropiada evaluación, comprendido como un procedimiento esencial para evaluar el desempeño y la eficiencia de las operaciones, los procedimientos y el personal, facilitando la identificación de áreas de mejora, la toma de decisiones basadas en información y la garantía de que se alcanzan las metas de la organización; mientras que el 5,0% indica que Casi siempre observa una apropiada evaluación en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

## Análisis descriptivo: Dimensión Clima laboral



*Figura 9. Nivel de la dimensión Clima laboral.*

*Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.*

**Interpretación:** En la figura 9, se muestran los resultados sobre la dimensión Clima laboral de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 65,0% manifiesta que Siempre percibe un apropiado clima laboral, entendido como el entorno laboral que surge dentro de una organización y que influye en la motivación, conducta y rendimiento de los trabajadores; el 30,0% manifiesta que Casi siempre percibe un adecuado clima laboral; mientras que el 5,0% indica que A veces observa un apropiado clima laboral en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

## Análisis descriptivo: Dimensión Capacitación

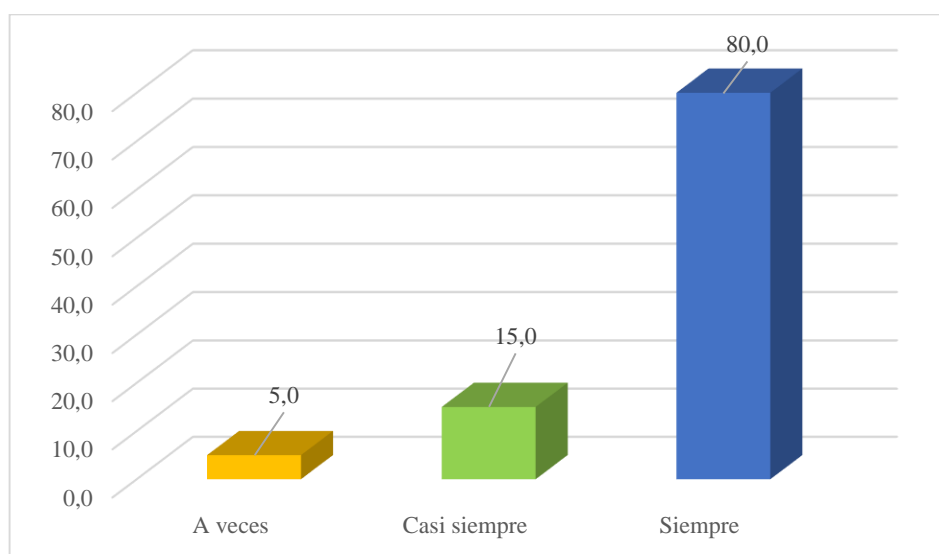


Figura 10. Nivel de la dimensión Capacitación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.

**Interpretación:** En la figura 10, se muestran los resultados sobre la dimensión Capacitación de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 80,0% manifiesta que Siempre percibe una apropiada capacitación, entendida como la formación y el fortalecimiento de competencias y saberes en campos administrativos, tales como administración de personal, finanzas, marketing, operaciones, entre otros; el 15,0% manifiesta que Casi siempre percibe una adecuada capacitación; mientras que el 5,0% indica que A veces observa una apropiada capacitación en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

## Prueba de Normalidad

Tabla 1

Pruebas de Normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,262	40	,000	,722	40	,000
Desempeño laboral	,345	40	,000	,672	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** En la Tabla 1, se presenta la prueba de normalidad llevada a cabo en las variables Trabajo en equipo y Desempeño laboral de los trabajadores permanentes de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote, 2024. Para determinar si hay una distribución normal, se escoge la prueba “Shapiro Wilk” porque la muestra comprende menos de 50 participantes. De modo que, con respecto a las variables, tanto el Trabajo en equipo y el Desempeño laboral tienen un p-valor inferior a 0,05, por lo tanto, la hipótesis nula no es aceptada. Es decir, no es normal la distribución de los datos y, por tanto, se aplica la prueba paramétrica \*Rho de Pearson, para determinar la relación entre ambas.

## Contrastación de hipótesis

### Resultados del objetivo general

Tabla 2

*Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.*

		Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

**Interpretación:** En la Tabla 2, se observa que: la medida estadística Pearson es: 0,941\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$ , lo cual representa la existencia de una correlación positiva elevada entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, es decir, que existe una relación directa y significativa entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de gobierno local Nuevo Chimbote, 2024; en consecuencia, a medida que exista un mejor trabajo en equipo, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$ .

## Resultados del objetivo específico 1

Tabla 3

*Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024, en su dimensión Colaboración*

		Colaboración	Desempeño laboral
Colaboración	Correlación de Pearson	1	,581**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,581**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

**Interpretación:** En la Tabla 3, se observa que el medidor estadístico Pearson es: 0,581\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$ , lo cual representa la existencia de una asociación positiva media entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Colaboración, es decir, que existe una asociación directa media entre la Colaboración y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis; en consecuencia, a medida que exista una mejor Colaboración, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local objeto de análisis. Por lo tanto, se da por confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significación bilateral de:  $0,000 < 0,05$ .

## Resultados del objetivo específico 2

Tabla 4

*Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024, en su dimensión Coordinación*

		Coordinación	Desempeño laboral
Coordinación	Correlación de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

**Interpretación:** En la Tabla 4, se observa que la medida estadística Pearson es: 0,780\*\* con un valor conjunto de  $0,000 < 0,05$ , lo cual representa la existencia de una asociación moderada positiva entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Coordinación, es decir, que existe una asociación directa y moderada entre la coordinación y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis; en consecuencia, a medida que exista una mejor coordinación, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local Nuevo Chimbote. Por lo tanto, queda por confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de  $0,000 < 0,05$ .

### Resultados del objetivo específico 3

Tabla 5

*Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024, en su dimensión Comunicación*

		Comunicación	Desempeño laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,832**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,832**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

**Interpretación:** En la Tabla 5, se observa que el estadístico Pearson es: 0,832\*\* con un valor conjunto de  $0,000 < 0,05$ , lo cual representa la existencia de una asociación elevada positiva entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Comunicación, es decir, que existe una asociación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis; en consecuencia, a medida que exista una mejor comunicación, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local Nuevo Chimbote. Por lo tanto, se da por confirmada hipótesis de investigación siendo que su significación bilateral de:  $0,000 < 0,05$ .

## Resultados del objetivo específico 4

Tabla 6

*Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024, en su dimensión Nivel de relaciones*

		Nivel de relaciones	Desempeño laboral
Nivel de relaciones	Correlación de Pearson	1	,839**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,839**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

**Interpretación:** En la Tabla 6, se observa que: la medida estadística Pearson es: 0,839\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$ , lo cual representa la existencia de una asociación elevada positiva entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Nivel de relaciones, es decir, que existe una asociación directa y significativa entre el nivel de relaciones y el desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis; en consecuencia, a medida que exista un mejor nivel de relaciones, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Por lo tanto, se da por confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significación bilateral de  $0,000 < 0,05$ .

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Sánchez (2024), en su investigación tuvo por propósito determinar de qué modo el trabajo en equipo se asocia con el desempeño laboral en el gobierno local de Paucas - Huari, Ancash. En base a los resultados logrados se concluyó que: existe una relación positiva alta entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el gobierno local en análisis, con un  $*Rho$  de: 0,765 y  $p = 0,00 < 0,05$ ; existe relación positiva moderada entre la identidad y el desempeño laboral de la entidad mencionada, con un  $*Rho$ : 0,682 y  $p = 0,00 < 0,05$ ; existe también una asociación positiva moderada entre la ejecución y el desempeño laboral de esta comuna con un  $*Rho$  de: 0,642 y  $p = 0,00 < 0,05$ ; existe relación positiva alta entre la regulación y el desempeño laboral en el gobierno local en análisis, con un  $*Rho$ : 0,757 y  $p = 0,00 < 0,05$ . Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 2, donde se observa que la medida estadística Pearson es: 0,941\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una correlación positiva elevada entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, oficina de Control y Sanciones; en consecuencia, a medida que exista un mejor trabajo en equipo, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

Segura (2022), en su investigación tuvo como finalidad determinar el vínculo entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de JSV SRL Cajamarca, 2019. Resultados: según el estadístico  $*Rho$  Spearman, existe una relación directa positiva moderada  $r=0,583$  ( $p$ -valor= $0,001 < 0,05$ ) entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en JSV SRL Cajamarca; existe una relación directa positiva moderada  $r=0,593$  ( $p$ -valor= $0,001 < 0,05$ ) entre el liderazgo y el desempeño laboral en JSV SRL Cajamarca; existe una relación directa positiva considerable  $r=0,616$  ( $p$ -valor= $0,001 < 0,05$ ) entre la comunicación y el desempeño laboral en JSV SRL Cajamarca; existe una relación directa positiva considerable  $r=0,682$  ( $p$ -valor= $0,001 < 0,05$ ) entre la Colaboración y el desempeño laboral en JSV SRL Cajamarca. Conclusión: Analizar el trabajo en equipo y el desempeño laboral dentro

de una empresa resulta fundamental, ya que este proceso permite asegurar que los colaboradores orienten sus esfuerzos hacia un objetivo común, con base en el entendimiento mutuo y el compromiso con sus responsabilidades laborales. Todo ello, en concordancia con las normas y valores que rigen la cultura organizacional de la corporación. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 3, donde se observa que la medida estadística Pearson es: 0,581\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una correlación positiva media entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Colaboración en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024; en consecuencia, a medida que exista una mejor Colaboración, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis.

Miguel (2024), en su tesis tuvo por propósito conocer el vínculo entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de serenazgo del gobierno local de Végueta, 2023. Conclusión: La medida estadística es de 0,537, con  $p\text{valor}=0,004 < 0,05$ , indicando una correlación positiva moderada entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral; la complementariedad se relaciona con grado positivo bajo ( $*Rho=0,467$  y  $p\text{valor}=0,014 < 0,05$ ) con el desempeño laboral; la confianza se relaciona con grado positivo moderado ( $*Rho=0,545$  y  $p\text{valor}=0,003 < 0,05$ ) con el desempeño laboral; la coordinación se relaciona con grado positivo alto ( $*Rho=0,633$  y  $p\text{valor}=0,000 < 0,05$ ) con el desempeño laboral; la comunicación se relaciona con grado positivo bajo ( $*Rho=0,428$  y  $p\text{valor}=0,026 < 0,05$ ) con el desempeño laboral; el compromiso se relaciona con grado positivo bajo ( $*Rho=0,428$  y  $p\text{valor}=0,026 < 0,05$ ) con el desempeño laboral; el trabajo en equipo se relaciona con grado positivo moderado ( $*Rho=0,537$  y  $p\text{valor}=0,004 < 0,05$ ) con el desempeño laboral. Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 4, donde se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,780\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables trabajo en equipo y desempeño

laboral, en su dimensión Coordinación en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la comuna de Nuevo Chimbote; en consecuencia, a medida que exista una mejor coordinación, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis.

Guerra (2023), en su investigación tuvo como propósito determinar el vínculo entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el gobierno local de Tumbes, 2023. Resultados: existe una relación directa alta (0,791) entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral; existe relación directa moderada (0,607) entre el grado de diversidad y el desempeño laboral; existe relación directa moderada (0,676) entre el grado de cohesión y el desempeño laboral; existe relación directa considerable (0,705) entre el grado de comunicación y el desempeño laboral en el municipio en cuestión; existe relación directa moderada (0,670) entre el grado de energía y el desempeño laboral; existe relación directa moderada (0,580) entre los roles y el desempeño laboral; existe relación directa alta (0,846) entre la exploración y el desempeño laboral; existe relación directa moderada (0,686) entre el compromiso y el desempeño laboral. Conclusión: si aumentan las capacidades de los empleados para trabajar en equipo, aumenta el desempeño laboral. Por lo cual, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigación, reflejados en la tabla 5, donde se observa que la medida estadística Pearson es: 0,832\*\* con un valor conjunto de  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una correlación positiva elevada entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Comunicación en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la entidad; en consecuencia, a medida que exista una mejor comunicación, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

Saavedra y Vargas (2023), en su investigación plantearon como finalidad determinar el vínculo entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno local de Morales. En base a los resultados obtenidos se concluyó que: existe una correlación positiva moderada entre el trabajo en equipo

y el desempeño laboral con \*Rho: (0,655) con valor  $p=0,000$ ; existe una correlacion positiva moderada entre la Colaboracion y el desempeño laboral con \*Rho de Spearman (0,597) y valor  $p=0,000 < 0,05$ ; existe una correlacion positiva considerable entre la coordinacion y el desempeño laboral con \*Rho de Spearman (0,658) y valor  $p=0,000 < 0,05$ ; existe una correlacion positiva moderada entre la comunicacion y el desempeño laboral con \*Rho de Spearman (0,567) y valor  $p=0,000 < 0,05$ ; existe una correlacion positiva moderada entre el nivel de relaciones y el desempeño laboral con una medida estadistica Spearman (0,535) y valor  $p=0,000 < 0,05$ . Por lo tanto, los resultados del investigador mencionado confirmarían los resultados de la presente investigacion, reflejados en la tabla 6, donde se observa que el medida estadistica Spearman Pearson es: 0,839\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una correlacion positiva elevada entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimension Nivel de relaciones en la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la comuna; en consecuencia, a medida que exista un mejor nivel de relaciones, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

## CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se determinó que la medida estadística “Pearson” es: 0,941\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una correlación positiva elevada entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local en análisis; en consecuencia, a medida que exista un mejor trabajo en equipo, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que la medida estadística Pearson es: 0,581\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una asociación positiva media entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Colaboración en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad en cuestión; en consecuencia, a medida que exista una mejor Colaboración, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

Respecto al segundo objetivo específico, se determinó que la medida estadística Pearson es: 0,780\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una asociación positiva moderada entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Coordinación en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad en cuestión; en consecuencia, a medida que exista una mejor coordinación, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que la medida estadística Pearson es: 0,832\*\* con un valor conjunto de  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una asociación positiva elevada entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Comunicación en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad en cuestión; en consecuencia, a medida que exista una mejor comunicación, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

Respecto al cuarto objetivo específico, se determinó que la medida estadística Pearson es: 0,839\*\* con un valor conjunto de:  $0,000 < 0,05$  lo que significa que existe una correlación positiva elevada entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, en su dimensión Nivel de relaciones en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad en cuestión; en consecuencia, a medida que exista un mejor nivel de relaciones, mejor será el desempeño laboral percibido en los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a los responsables de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote, que, en relación al trabajo en equipo, implementen políticas y estrategias que favorezcan el desarrollo y optimización del trabajo colaborativo. Por ejemplo, talleres participativos semanales, encuentros de confraternidad donde se puedan implementar de forma informal actividades de Colaboración en equipo, para que posteriormente puedan ser utilizadas en el entorno laboral.

Se recomienda a los responsables de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote, que, en relación a la Colaboración, establecer vías de comunicación nítidas, comprensibles y al alcance de todos los ciudadanos, además de promover la participación activa y el diálogo transparente. Esto conlleva el uso de diversas herramientas, ya sean digitales o físicas, para alcanzar a todos los sectores de la población y garantizar que la información sea fácil de entender y pertinente.

Se sugiere a los responsables de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote, que, en relación a la coordinación, establecer una estructura clara, una comunicación eficaz y un énfasis en la implicación de los ciudadanos. Es necesario implementar sistemas de comunicación tanto internos como externos, establecer de forma precisa los roles y responsabilidades, y promover la cooperación entre distintas áreas del municipio. Además, es crucial incluir a los ciudadanos en la toma de decisiones y en el monitoreo de los servicios públicos.

Se sugiere a los responsables de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote, que, en relación a la comunicación, poner en marcha estrategias que permitan una comunicación bidireccional, clara y eficaz. Esto conlleva ajustar la comunicación a los requerimientos y inquietudes de los ciudadanos, emplear diversos formatos y plataformas, y promover la participación y el intercambio.

Se sugiere a los responsables de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones del gobierno local de Nuevo Chimbote, que, en relación al nivel de relaciones, fortalecer la comunicación tanto interna como externa, fomentar la implicación de los ciudadanos y asegurar la transparencia en la administración. Esto abarca la puesta en marcha de tácticas de comunicación eficaces, el establecimiento de vías de participación para los residentes, y la divulgación de información precisa y comprensible acerca de los planes y proyectos del municipio.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por haberme inculcado los valores necesarios para no rendirme en ningún momento de mi vida y al realizar esta investigación, para ustedes este trabajo con mucho aprecio e infinito agradecimiento. En segundo lugar, quiero agradecer a mis profesores y mi asesor, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar exitosamente mi tesis. Y por último a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de estudiar y así poder obtener mi título profesional.

## Referencias bibliográficas

- Becerra, A. y Peña, K. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de negocios de una agencia financiera, Ferreñafe 2023*. Universidad César Vallejo, Chiclayo. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131900/Becerra\\_MAS-Pe%c3%b1a\\_PKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131900/Becerra_MAS-Pe%c3%b1a_PKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Canales, J. (2022). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de cuentas del Banco BBVA, sede San Isidro, 2022*. Universidad Autónoma del Perú, Lima. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2185/Canales%20Bernal%2c%20Jose%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carreño, R. y Lozada, B. (2024). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la Ciudad de Huacho, año 2023*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9652/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chagua y Hernández (2022). *Trabajo en equipo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Túpac Amaru Inca 2022*. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114761/Chagua\\_BMS-Hern%c3%a1ndez\\_AAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114761/Chagua_BMS-Hern%c3%a1ndez_AAL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De la Torre, V. (2023). *Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua 2023*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(3), 7251-7273.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11920](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11920)  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11920/17333>
- Díaz, K., López, J. y Esquivel, J. (2019). *Trabajo en Equipo*. Universidad Nacional de San Martín. Argentina. Recuperado de:

<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/803/1/TFPP%20EEYN%202019%20DKD-LJC-EJM.pdf>

Gamarra, G. (2024, 24 de octubre). *Desempeño laboral: en qué consiste y cómo evaluarlo en tu equipo*. Blog Factorial. Recuperado de:

<https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenderse,un%20determinado%20per%C3%ADodo%20de%20tiempo.>

Girón, J. (2023). *Trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Tacna, 2020*. Universidad Privada de Tacna, Tacna. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3238/Giron-Meza-Jessica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, H. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de una MYPE del sector gastronómico, Lurín – 2022*. Universidad Autónoma del Perú, Lima. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2960/Gomez%20Salvador%2c%20Heber%20Elias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guerra, L. (2023). *Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tumbes – 2023*. Universidad César Vallejo, Callao. Perú. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/142856/Guerra\\_GLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/142856/Guerra_GLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Herrera J. y Castillo, I. (2024). *Trabajo en equipo y desempeño organizacional de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2023*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9787/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hanco, B. y Layme, N. (2022). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021*. Universidad Andina del Cusco, Cusco. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/33d01558-998a-4ece-8418-4b6750d1ab4d/content>

Lozada, B. y Carreño, R. (2024). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores en la Hamburguesería Pedrin de la Ciudad de Huacho, año 2023*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9652/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lozano, A. (2023). *Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores*. Rev. Horizonte Empresarial. Julio - diciembre 2023. Vol. 10 / N.º 2, pp. 17-30, ISSN: 2313-3414. Recuperado de: <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2661>

Mallqui, R. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pira, Huaraz- Áncash, 2022*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz. Perú. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM\\_6050f4ca88ac4f6d37045a7ee9ff9fbc](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_6050f4ca88ac4f6d37045a7ee9ff9fbc)

Meléndez, W. y Vivas, W. (2021). *Trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad provincial de Moyobamba, región San Martín, 2021*. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Perú. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82752/Mel%20a9ndez\\_RW-Vivas\\_GW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82752/Mel%20a9ndez_RW-Vivas_GW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Miguel, J. (2024). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Végueta, 2023*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8796/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morgenstern, R. (2023). *Trabajo en equipo y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores de una institución financiera en oficinas de la zona*

- norte de la ciudad de Lima en el año 2022. Universidad Ricardo Palma, Lima. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6872/T030\\_40511677\\_T%20%20MORGENSTERN%20RODRIGUEZ%20RODOLFO%20ARTURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6872/T030_40511677_T%20%20MORGENSTERN%20RODRIGUEZ%20RODOLFO%20ARTURO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palacios, L. y Periche, L. (2019). *Manejo de equipo de trabajo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Matapalo, Tumbes, 2018*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/311/TESES%20-%20PALACIOS%20Y%20PERICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quezada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020). *Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año 2020. Vol. V. N°3. 748–778. Recuperado de: <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Ramírez, A. (2019). *Trabajo en equipo. Características principales del trabajo en equipo. Tipología de los equipos de trabajo. Dirección y coordinación de equipos. Principios de delegación y asignación de tareas*. Universidad de La Rioja. Recuperado de:  
<https://www.studocu.com/es/document/universidad-de-la-rioja/gestion-de-organizaciones/tema-55-teorias-sobre-trabajo-en-equipo/7928652>
- Reynalte, J. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en unidad operativa de un diario de circulación nacional, Arequipa, 2023*. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125064/Reynalte\\_GJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125064/Reynalte_GJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rueda, P. (2024). *Teorías del Desempeño Laboral: Comprendiendo las Dinámicas del Rendimiento en el Trabajo*. Blog Buk Colombia. Recuperado de:  
<https://www.buk.co/blog/teorias-del-desempeno-laboral-comprendiendo-las-dinamicas-del-rendimiento-en-el-trabajo>

- Saavedra, M. y Vargas, J. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2023*. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137158/Saavedra\\_PMC-Vargas\\_SJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137158/Saavedra_PMC-Vargas_SJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, E. (2024). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Paucas, Distrito de Huari, Ancash*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9641/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segura, S. (2022). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores de la ferretería JSV SRL Cajamarca 2019*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Perú. Recuperado de:  
<http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/5254/Tesis%20Segundo%20Segura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sequeira, L. y Zambrana, Y. (2020). *Relacion del Trabajo en Equipo y el desempeño laboral en las instituciones públicas*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Recuperado de:  
<https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15280/2/15280.pdf>
- Tapia, Y. (2024). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachangara, Oyón, 2022*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7441/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Treviño, N. y Abreu, J. (2017). *Trabajo en equipo, grupos de trabajo y la perspectiva de competencia*. Daena: International Journal of Good Conscience. 12(3)405-422. Diciembre 2017. ISSN 1870-557X. Recuperado de:  
[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Vejarano, C. (2024). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2024*. Universidad César Vallejo, Chimbote. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/151801/Vejarano\\_LCMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/151801/Vejarano_LCMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexos y apéndice.

**ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Según Martínez et al. (2018, citado por Hanco y Layme, 2022), define el trabajo en equipo como: “una herramienta de utilización colectiva y coordinado donde los participantes comparten opiniones y experiencias, respetando sus roles y funciones de cada miembro, logrando cumplir los objetivos para alcanzar metas comunes y la efectividad de la organización y/o entidad mediante sinergias positivas” (p. 31).	La evaluación y/o medición de la variable se realizará mediante la aplicación de un cuestionario considerando las dimensiones: Colaboracion, coordinacion, comunicacion y nivel de relaciones.	Colaboracion	Generar ideas	1	Likert
				Desarrollar procesos	2	Likert
				Objetivos en común	3	Likert
			Coordinacion	Trabajo sincronizado	4	Likert
				Acción de dirigir	5	Likert
				Labor dinámica	6	Likert
			Comunicacion	Transmite información	7	Likert
				Sugerir opiniones	8	Likert
				Desarrollo social	9	Likert
			Nivel de relaciones	Relaciones colectivas	10	Likert
				Relaciones individuales	11	Likert
				Relaciones sociales	12	Likert
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Lluncor et al. (2022, citado por Saavedra y Vargas, 2023), señalan que “El desempeño laboral se refiere al comportamiento que cada empleado muestra en su trabajo diario, además de destacar una oportunidad para que demuestren sus habilidades profesionales, conocimientos, experiencia, competencias, cualidades personales y, lo más importante, los valores que respaldan las metas de la organización”. (p. 13).	La evaluación y/o medición de la variable se realizará mediante la aplicación de un cuestionario considerando las dimensiones: rendimiento, evaluación, clima laboral y capacitación	Rendimiento	Comportamiento	1	Likert
				Logro de objetivos	2	Likert
				Estrategia individual	3	Likert
			Evaluación	Proceso sistemático	4	Likert
				Grado de eficacia	5	Likert
				Identificar sus fortalezas	6	Likert
			Clima laboral	Condiciones de trabajo	7	Likert
				Satisfacción	8	Likert
				Motivacion	9	Likert
			Capacitación	Desarrollo de habilidades	10	Likert
				Competencias laborales	11	Likert
				Nuevos conocimientos	12	Likert

**ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024?</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Identificar la relación entre la Colaboración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p> <p>b) Precisar la asociación entre la coordinación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p> <p>c) Describir la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p> <p>d) Determinar la asociación entre el nivel de relaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p>	<p>El trabajo en equipo tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b> El diseño será no experimental, ya que no se manipulará deliberadamente las variables, Es transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento.</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA</b> La población estará conformada por los 40 trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. La muestra no probabilística estará conformada por la totalidad de los trabajadores de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.</p> <p><b>TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> Se utilizará la técnica de la encuesta para ambas variables. El instrumento lo constituirá el cuestionario compuesto por (12) ítems para la variable trabajo en equipo y (12) ítems para la variable desempeño laboral, y se empleará como escala de medición, la escala de Likert.</p>

### **ANEXO 03: CUESTIONARIO**

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024”. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que responda con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

En el siguiente conjunto de preguntas llene los espacios en blanco o marque con un aspa (X) la alternativa que mejor represente su condición actual. Recuerde que los cuestionarios son anónimos, por lo que te pedimos sinceridad:

**EDAD:**

\_\_\_\_\_ años

**SEXO:**

Mujer:

Hombre:

**CONDICIÓN LABORAL:**

Nombrado:

Contratado:

**ESTADO CIVIL:**

Soltero/a:

Casado/a:

Conviviente:

Otro:

**TIEMPO DE SERVICIO:**

Menos de 1 año:

De 1 a 5 años:

Más de 5 años:

**NIVEL DE INSTRUCCIÓN:**

Sin Instrucción:

Primaria:

Secundaria:

Superior Técnico:

Superior Universitaria:

En este bloque deberá encerrar en un círculo el número de la alternativa empleando la siguiente escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal, no hay respuestas correctas e incorrectas, todas sus respuestas son válidas.

Indique Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, según su percepción sobre diversos aspectos de la organización marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas ni preguntas con trampa.

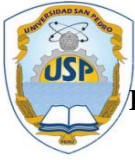
Escala valorativa				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

#### VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimension 1: Colaboracion</b>						
1	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, la Colaboracion del personal permite generar ideas para un trabajo eficiente?					
2	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el personal es libre para desarrollar procesos que beneficien su trabajo?					
3	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, todos colaboran para realizar un trabajo bueno para lograr objetivos en común?					
<b>Dimension 2: Coordinacion</b>						
4	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el personal coordina un trabajo sincronizado en función a sus actividades?					
5	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, los gestores coordinan sus acciones de dirigir al personal para un buen trabajo?					
6	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, se coordina entre toda una labor dinámica de acuerdo con sus funciones?					
<b>Dimension 3: Comunicacion</b>						
7	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, la comunicacion permite transmitir información relevante para cada empleado?					
8	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, la comunicacion es viable para sugerir opiniones para una mejora continua?					
9	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, todo proceso de comunicacion es parte del desarrollo social de la institución?					
<b>Dimension 4: Nivel de relaciones</b>						
10	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el nivel de relacion entre el personal permite fortalecer las relaciones colectivas?					
11	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el nivel de relacion en un trabajo en equipo dependerá de las relaciones individuales?					
12	¿En la Subgerencia de Fiscalizacion, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el nivel de relacion que tiene cada trabajador influye en las relaciones sociales para un trabajo en equipo?					

**VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimension 1: Rendimiento</b>						
1	¿Para un buen rendimiento laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, el comportamiento incide en el desempeño?					
2	¿El rendimiento en las actividades que se desarrollan en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, permite el logro de objetivos?					
3	¿El rendimiento de cada empleado de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, depende de la estrategia individual que disponga en sus labores?					
<b>Dimension 2: Evaluación</b>						
4	¿La evaluación es un proceso sistemático que se desarrolla constantemente en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?					
5	¿La evaluación permite medir el grado de eficiencia de cada trabajador en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?					
6	¿Mediante la evaluación se logra identificar las fortalezas de cada trabajador de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?					
<b>Dimension 3: Clima laboral</b>						
7	¿El clima laboral depende de las condiciones de trabajo que se dispone en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?					
8	¿El clima laboral en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, influye en la satisfacción del personal para desarrollar sus actividades?					
9	¿La Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote desarrolla un clima laboral considerando a la motivación como una estrategia?					
<b>Dimension 4: Capacitación</b>						
10	¿La capacitación que se brinda al personal le permite desarrollar eficientemente sus habilidades dentro de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?					
11	¿La capacitación le permite al trabajador de la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, fortalecer sus competencias laborales de acuerdo con sus funciones?					
12	¿El proceso de capacitación que se desarrolla en la Subgerencia de Fiscalización, Control y Sanciones de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote le permite a cada empleado adquirir nuevos conocimientos?					



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carlos Alberto Acosta Zárate

Fecha: 15/10/2024

Especialidad: Economía

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Vásquez Felipe, Rafael Marcos

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN, CONTROL Y SANCIONES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					107	76
<b>Sumatoria Total</b>		<b>183</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0,92</b>				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
<b>0,90 – 1,00</b>	<b>Validez muy buena</b>

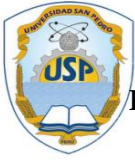
#### Coeficiente de Validez

$$\boxed{183} \quad \equiv \quad \boxed{0.92}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**CARLOS ALBERTO ACOSTA ZÁRATE**  
MBA Econ. Administración de  
Empresas y Negocios  
DNI 43260750



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXO 05: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 15/10/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Vásquez Felipe, Rafael Marcos

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN, CONTROL Y SANCIONES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>					86	57
<b>Sumatoria Total</b>		179				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0,90				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
<b>0,90 – 1,00</b>	<b>Validez muy buena</b>

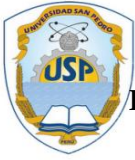
**Coefficiente de Validez**

**179**      **=**      **0.90**

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**CARLOS MANUEL GONZÁLES CHÁVEZ**  
**Doctor en Administración**  
**DNI 10588687**



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXO 06: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Roberto Carlos Torres Carrillo

Fecha: 15/10/2024

Especialidad: Estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Vásquez Felipe, Rafael Marcos

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN, CONTROL Y SANCIONES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	69	57
<b>Sumatoria Total</b>		177				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		0,89				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

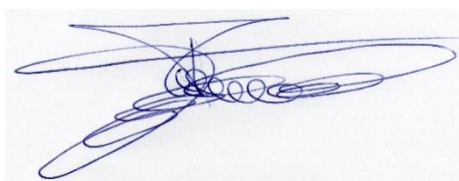
**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
<b>0,80 – 0,89</b>	<b>Validez buena</b>
0,90 – 1,00	Validez muy buena

#### Coefficiente de Validez

$$\boxed{177} \quad \equiv \quad \boxed{0.89}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



-----  
**ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO**  
Doctor en Estadística  
DNI 32954472



24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5
29	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5
30	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
32	4	4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5
39	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5
40	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5



24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5
30	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4
31	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
32	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4

## **ANEXO N° 09: ANALISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH**

### **Variable N° 1: Trabajo en Equipo**

#### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,8070	12

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Trabajo en Equipo, se logra una fiabilidad del 80,70%, valor considerado como Bueno, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

**Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno**

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

## **ANEXO N° 10: ANALISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH**

### **Variable N° 2: Desempeño Laboral**

#### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,8127	12

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Desempeño Laboral, se logra una fiabilidad del 81,27%, valor considerado como Bueno, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

**Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno**

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VASQUEZ FELIPE RAFAEL MARCOS		41923935 rafael_markos@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
<b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
<b>3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup></b>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
<b>4. Título del Documento de Investigación</b>			
<p><b>TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN, CONTROL Y SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024</b></p>			
<b>5. Programa Académico</b>			
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA			
<b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>3</sup> (info: eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> (info: eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	10	10	2025



*[Firma manuscrita]*  
Firma

Importante

<sup>1</sup> Según Resolución de Consejo Directivo N° 023-2016-SI/REDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2

<sup>2</sup> Ley N° 30037, Ley que regule el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM

<sup>3</sup> Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

<sup>4</sup> En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 5.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.

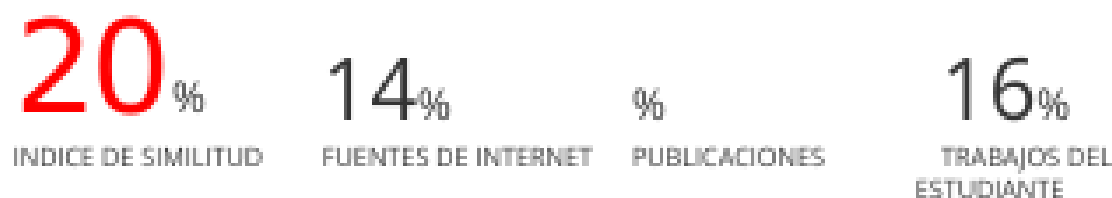
<sup>5</sup> Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.

<sup>6</sup> Según el inciso 1.2.2, del artículo 1.2º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RZNATI, Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RINATI, a través del Repositorio ALICIA.

**Nota:** En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, num. 3.2.3.

# TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUBGERENCIA DE FISCALIZACION, CONTROL Y SANCIONES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	1%
	Trabajo del estudiante	
2	Submitted to Universidad de San Martin de Porres	1%
	Trabajo del estudiante	
3	Submitted to Universidad del Norte, Colombia	1%
	Trabajo del estudiante	
4	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	
5	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Francisco de Paula Santander	1%
	Trabajo del estudiante	
7	<a href="https://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a>	1%
	Fuente de Internet	

8	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1 %
11	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	1 %
12	<a href="https://repositorio.unsaac.edu.pe">repositorio.unsaac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
13	<a href="https://repositorio.uns.edu.pe">repositorio.uns.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
14	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
15	Submitted to Universidad de Huelva Trabajo del estudiante	1 %
16	<a href="https://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
17	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
18	<a href="https://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

19	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Autonoma de Chile Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	<1 %

30	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
31	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
36	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Autónoma de Ciudad Juárez Trabajo del estudiante	<1 %

Submitted to Universidad Nacional de Cañete

40	Trabajo del estudiante	<1 %
41	<a href="https://repositorio.utn.edu.ec">repositorio.utn.edu.ec</a> Fuente de internet	<1 %
42	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to Universidad Privada de Tacna Trabajo del estudiante	<1 %
45	<a href="https://repositorio.unab.edu.pe">repositorio.unab.edu.pe</a> Fuente de internet	<1 %
46	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
47	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de internet	<1 %
48	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de internet	<1 %
49	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
50	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
51	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %

<1 %

---

52 repositorio.upci.edu.pe  
Fuente de Internet

---

<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo