

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los
trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana, Año 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Abimael Bravo Choquehuanca

Wesley Abrahan Monteza Mera

Asesor:

Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

Lima, diciembre del 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

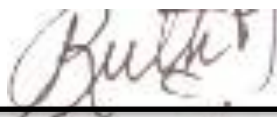
Yo Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna, de la Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA METROPOLITANA, AÑO 2021”** constituye la memoria que presenta el (la) Licenciado(a) Abimael Bravo Choquehuanca y Wesley Abrahan Monteza Mera para aspirar al título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de enero del año 2022.



Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 15 días del mes de diciembre del año 2021 siendo las 16:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: *Dr. Alexander David De La Cruz Vargas* el secretario: *Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez* y como miembro: *Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordoñez* y el asesor *Mg. Ruth Edelmira Pilloca Moyna*, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana, año 2021”* de los Bachilleres:

- a. *Abimael Bravo Choquehuanca*
- b. *Wesley Abraham Monteza Mera*

Conducente a la obtención del Título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): *Abimael Bravo Choquehuanca*


CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<i>Aprobado</i>	<i>16</i>	<i>B</i>	<i>Bueno</i>	<i>Muy bueno</i>

Candidato (b): *Wesley Abraham Monteza Mera*

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<i>Aprobado</i>	<i>16</i>	<i>B</i>	<i>Bueno</i>	<i>Muy bueno</i>

(*) *Ver parte posterior*

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Presidente		 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Secretario	
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Asesor	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (a)		<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (b)	

Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Teamwork and its relationship with job satisfaction in the workers of the Regional Government of Metropolitan Lima, year 2021.

**Abimael Bravo Choquehuanca¹; Wesley Abrahan Monteza Mera¹
Ruth Pilloca Moyna² y Luis Alberto Geraldo Campos^{3*}**

1 Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Ñaña, Chosica Lima, Perú.

2 Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Ñaña, Chosica Lima, Perú.

3 Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Ñaña, Chosica Lima, Perú.

RESUMEN

El trabajo en equipo es un indicador dentro de las empresas que tiene como objetivo el cumplimiento de las metas, además de crear satisfacción laboral su forma de ejecutar; es allí donde nace el enfoque sobre el desarrollar un trabajo en equipo que mantenga a los trabajadores satisfechos. El presente artículo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021. La metodología de investigación se desarrolló sobre un diseño descriptivo, correlacional y no experimental, asimismo, el tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, la población y muestra estuvo constituida por 100 trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, estudiando a la población total para una mejor exactitud en los resultados, se consideraron dos instrumentos para evaluar el trabajo en equipo y satisfacción laboral y se utilizó una validez de contenido a través de juicio de expertos resultando una validez favorable del 90% los cuales mostraron una fiabilidad del Alpha de Cronbach de 0,967 y 0,675 respectivamente. Los resultados arrojaron que la variable trabajo en equipo y satisfacción laboral están relacionadas de manera positiva y significativa con una rho de spearman de ,836 y un sig 0,000. Por lo tanto, se concluye la existencia de una relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Palabras clave: Desarrollo, productividad, trabajo en equipo, comunicación, funciones, satisfacción laboral

ABSTRACT

The general objective of this research article was to determine the relationship between teamwork and job satisfaction in the workers of the Metropolitan Lima regional government program, year 2021. The research methodology was developed on a descriptive, correlational and Non-experimental, Likewise, the type of research was quantitative approach, The population and sample consisted of 100 workers of the Metropolitan Lima regional government, studying the total population for an improvement in the accuracy of the results, the instruments to be used are the survey Of which teamwork, the Robbins and Coulter (2010) questionnaire was used, this questionnaire is made up of 4 dimensions which are, identity, communication, execution and regulation and for job satisfaction there is the questionnaire proposed by (Salessi, 2014), this questionnaire is made up of 5 dimensions, which are conditions physical ions, salaries and benefits, interpersonal relationships, recognition and fulfillment of functions, both with a cronbach Alpha greater than 0.05. It is concluded that there is a high and significant positive relationship between teamwork and job satisfaction in the workers of the Metropolitan Lima Regional

Government Program, year 2021, with a spearman rho of .836 and a sig 0.000 where it is shown that a better teamwork better job satisfaction or vice versa.

Keywords: Development, productivity, team, communication, functions, job satisfaction

INTRODUCCIÓN

Las empresas hoy en día están constituidas por grupos de trabajo que hacen capaz el cumplimiento de los objetivos de las empresas, es por ello que, al identificar dicha actividad, no permiten el trabajo individual si no en grupo liderado por una persona, quien se encarga de controlar que todo se cumpla de acuerdo a lo planificado (Carozzo, 2015). Es por ello que las empresas cuidan mucho de sus grupos de trabajo, y están en constante incentivo de que estos trabajen en equipo para lograr su satisfacción y por ende desarrollen su capacidad en bienestar de la empresa.

Granda (2018) señala que la satisfacción laboral es un indicador con mucha importancia para los dirigentes de la empresa, ya que se ha comprobado que un trabajador satisfecho es más productivo, mientras que, si un trabajador no se encuentra satisfecho, tiende a retrasar los objetivos de la empresa. De esta particularidad es que nace el buen resultado en la satisfacción laboral que desarrolla cuándo se efectúa un trabajo en equipo eficiente. Es así que Ramos (2012) señala que esto lleva a que los equipos de trabajos garanticen un bienestar laboral para obtener satisfacción, puesto que las actividades que desarrollen serán beneficiosas para la empresa si el grupo, comprende, se apoya y respalda el trabajo de todos, mientras que, si no existe unión, respaldo, confianza, Cohesión en estos equipos no podrán cumplir con lo propuesto.

Gonzales (2015) menciona que dentro de las empresas de 10 equipos solamente el 70% de estos grupos trabajan en equipo mientras que el 30% maneja una forma individual de trabajo, asimismo, el 70% de equipos son los que brindan toda la productividad empresarial, enfatiza que en los trabajos de equipo no solo basta cumplir la parte sino más bien tener la comunicación y juntar ideas de manera eficiente que ayude en la mejora de los procedimientos.

Existen estudios que respaldan el análisis y estudio de trabajo en equipo y como esta variable se relaciona con la satisfacción del personal. En tal sentido, Gonzales (2015) evidencio que la satisfacción laboral y el trabajo en equipo se relacionan, pero es necesario mejorar los puntos débiles que constituye la comunicación entre el equipo ya que todos poseen el mismo rango. La importancia del trabajo en equipo está en que las empresas

deben tener una planificación participativa, donde se maximicen sus actividades grupales, por que al momento de ejecutar su labor puedan producir sinergia (Gil, 2018). Sin embargo, es necesario que las organizaciones utilicen técnicas y estrategias a implementar al trabajar en equipo (Fuentes & Marroquín 2018).

Romano, Ferrer & Zuta (2018) menciona que el trabajo en equipo y satisfacción se relacionan significativamente, de la misma manera, Lucero (2017) evidencio a través de su estudio que existe una relación directa entre el trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, en un estudio más amplio Granda (2018) identificó que la mejora del trabajo en equipo puede ayudar al incremento de la satisfacción, pero no significativamente al clima laboral. Así mismo, Carozzo (2015) confirmaron el efecto de los procesos interpersonales sobre la relación entre el trabajo en equipo, por lo tanto, cuanto más colaboración y coordinación haya entre los integrantes de un grupo y más compromisos, mejores serán los resultados. Por consiguiente, es necesario tener un alto trabajo en equipo, con un nivel elevado de complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso (Jaimes & Paucar 2019).

Tras los antecedentes revisados, sobre la relación del trabajo en equipo y la satisfacción laboral, las implicancias que ambas variables traen consigo y la cantidad de estudios que respaldan la investigación, se hace conocer que el Gobierno regional de Lima, es una entidad pública que tiene a grupos o áreas de trabajo y los distribuye de esa forma porque cada área cumple con una función en bienestar de la institución, sin embargo, se ha notado poca confianza entre los trabajadores de equipo, además de falta de comunicación, las metas de cada mes se han visto afectadas, y no existe respaldo del equipo cuando un trabajador brinda las propuestas, todo esto generando tensión en el equipo de trabajo y se ha notado un leve nivel bajo de satisfacción, es por ello que se determina realizar el estudio Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana, año 2021.

METODOLOGÍA

Para cumplir el objetivo central de la investigación se desarrolló un diseño

descriptivo, correlacional y no experimental. Estos tipos de estudio según Cazau (2006) menciona que son investigaciones que trata de explicar y evidenciar a cada variable sobre su importante fenómeno, por lo que, al ser un estudio correlacional trata de asociar a las variables entre sí, por lo cual muestra el nivel relacional existe entre las variables de estudio (Arias, 2012). Asimismo, el estudio es no experimental, ya que los datos no han sido manipulados, la cual se exhibe al fenómeno en un contexto natural (Mousalli, 2015). También de diseño transversal debido a que la información que se recolectó fue en un determinado tiempo, la cual tiene por propósito analizar su interrelación o su incidencia en un momento dado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Finalmente, el estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, porque fue el centro de las mediciones numéricas en el que se observa la recolección de datos para ser analizadas (Cortes & Iglesias, 2004).

Pará el presente estudio se consideró a la totalidad de la población para que haya un mejor panorama de análisis, por tal motivo se tomaron a los 100 trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana.

En el proceso del levantamiento de la información se utilizó el instrumento trabajo en equipo de Robbins y Coulter (2010), este está conformado por 4 dimensiones las cuales son, identidad, comunicación, ejecución y regulación, que consta de 27 ítems con un alpha de cronbach de ,901. Asimismo, se hizo uso del instrumento satisfacción laboral de Salessi (2014), este está conformado por 5 dimensiones, las cuales son condiciones físicas, remuneraciones y beneficios, relaciones interpersonales, reconocimiento y cumplimiento de funciones, con un total de 20 ítems, con una fiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,952. Cabe mencionar, que ambos instrumentos se validaron al contexto peruano por 5 jueces que dieron su opinión en un 85% favorable para su aplicación y se aplicó una prueba piloto, en la cual participaron 30 personas, dando un resultado de Alpha de Cronbach favorable. Finalmente, precisar que ambos cuestionarios tienen una escala de Likert que van de 1 igual a nunca a 5 igual a siempre.

Posteriormente se utilizó las técnicas estadísticas descriptivas e inferencial, haciendo uso del paquete estadístico SPSS, para realizar la comparación necesaria y responder a los objetivos de la presente, estos datos fueron posibles de ser analizar puesto que se contó con el permiso por

parte de la institución, consentimiento informado de los colaboradores y la constancia del comité de ética de la Universidad Peruana Unión para su levantamiento de la información.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Descriptivos de la variable

Trabajo en equipo

Se aprecia, en la Tabla 1, la percepción que tienen los encuestados acerca del trabajo en equipo y sus respectivas dimensiones. Se puede identificar que la dimensión identidad es percibida como moderada en un 55%, de igual manera las dimensiones comunicación (59%), ejecución (59%) y regulación (59%) son percibidas en un nivel moderado por la unidad de estudio. Finalmente, se aprecia que la variable trabajo en equipo es percibida como baja en un 21%, como moderada en un 54% y como alta en un 25%.

Tabla 1
Nivel de percepción de trabajo en equipo

		f	%
Identidad	Bajo	24	24,0%
	Moderado	55	55,0%
	Alto	21	21,0%
Comunicación	Bajo	19	19,0%
	Moderado	59	59,0%
	Alto	22	22,0%
Ejecución	Bajo	23	23,0%
	Moderado	59	59,0%
	Alto	18	18,0%
Regulación	Bajo	20	20,0%
	Moderado	59	59,0%
	Alto	21	21,0%
Trabajo en equipo	Bajo	21	21,0%
	Moderado	54	54,0%
	Alto	25	25,0%

Satisfacción laboral

Se aprecia en la tabla 2 los niveles de la variable satisfacción laboral donde las condiciones físicas son percibidas en un nivel moderado(58%), las remuneraciones y beneficios son ubicadas en un nivel moderado(59%), las relaciones interpersonales tienen un nivel de moderado en un 60%, el reconocimiento mantiene un nivel moderado con un 59%, el cumplimiento de obligaciones de igual forma con un nivel moderado en un 61% y por último se encuentra la satisfacción laboral en general en un nivel moderado de 53%.

Tabla 2
Nivel de percepción de la satisfacción laboral

		f	%
Condiciones físicas	Bajo	22	22,0%
	Moderado	58	58,0%
	Alto	20	20,0%
Remuneraciones y beneficios	Bajo	20	20,0%
	Moderado	59	59,0%
	Alto	21	21,0%
Relaciones interpersonales	Bajo	16	16,0%
	Moderado	60	60,0%
	Alto	24	24,0%
Reconocimiento	Bajo	19	19,0%
	Moderado	59	59,0%
	Alto	22	22,0%
Cumplimiento de funciones	Bajo	18	18,0%
	Moderado	61	61,0%
	Alto	21	21,0%
Satisfacción laboral	Bajo	23	23,0%
	Moderado	53	53,0%
	Alto	24	24,0%

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

La tabla 3, muestra la prueba de normalidad de la variable trabajo en equipo y sus respectivas dimensiones. Mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras superiores a 100, se aprecia que el nivel de significancia es superior a 0.05 en la dimensión identidad (Sig. =.125) y la variable trabajo en equipo (sig.=.200) lo que indica que cuentan con una distribución paramétrica. Por otro, lado se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 en las dimensiones comunicación (sig.=0,19), ejecución (Sig.=0.003) y regulación (Sig. =0.000) estos resultados evidencian que la distribución de estas dimensiones es no paramétrica.

Tabla 3
Prueba de normalidad de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Identidad	,079	100	,125
Comunicación	,098	100	,019
Ejecución	,112	100	,003
Regulación	,141	100	,000
Trabajo en equipo	,054	100	,200*

Al igual que para la variable trabajo en equipo, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov donde se puede apreciar en la tabla 4, que la distribución de los datos es no paramétrica en todos los casos, puesto que el nivel de significancia es menor a 0.05 en cada una de las dimensiones y la variable. Se concluye que para la correlación de los datos se utilizará

el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 4
Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones Físicas	,240	100	,000
Remuneraciones y beneficios	,170	100	,000
Relaciones interpersonales	,158	100	,000
Reconocimiento	,172	100	,000
Cumplimiento de funciones	,258	100	,000
Satisfacción Laboral	,108	100	,006

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021. Ha: Existe relación entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Regla de decisión

Si Sig. > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula
Si Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

La tabla 5 muestra la relación entre las variables trabajo en equipo y satisfacción laboral, donde el coeficiente de rho de Spearman indica que es una correlación positiva alta de 0,836 el nivel de significancia es de 0,000 < 0,05 lo que muestra que la correlación de las variables es altamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna, la que muestra que existe relación entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Tabla 5
Relación entre Satisfacción laboral y trabajo en equipo

Satisfacción laboral			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Trabajo en equipo	,836*	0.000	100

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Ha: Existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Regla de decisión

Si Sig. > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

La tabla 6 muestra la relación entre la dimensión Identidad y la variable satisfacción laboral donde el coeficiente de Rho de spearman muestra una correlación positiva alta de 0,662, el nivel de significancia es de 0,000 < 0,05 lo que muestra que la correlación es altamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre la identidad y la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Tabla 6
Relación entre elementos identidad y satisfacción laboral

Identidad			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Satisfacción laboral	,662**	0.000	100

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021. **Ha:** Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Regla de decisión

Si Sig. > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

La tabla 7 muestra la relación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral donde el coeficiente de Rho de spearman muestra una correlación positiva alta de 0,754, el nivel de

significancia es de 0,000 < 0,05 lo que muestra que la correlación es altamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno de Lima Metropolitana, año 2021.

Tabla 7
Relación entre comunicación y satisfacción laboral

Comunicación			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Satisfacción laboral	,754**	0.000	100

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la ejecución y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Ha: Existe relación entre la ejecución y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Regla de decisión

Si Sig. > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

La tabla 8 muestra la relación entre la dimensión ejecución y la variable satisfacción laboral donde el coeficiente de Rho de spearman muestra una correlación positiva alta de 0,729, el nivel de significancia es de 0,000 < 0,05 lo que muestra que la correlación es altamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna, donde indica que relación entre la ejecución y la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Tabla 8
Relación entre ejecución y satisfacción laboral

Ejecución			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Satisfacción laboral	,729**	0.000	100

Hipótesis específica 4

Ho: No Existe relación entre la regulación y la satisfacción laboral en los trabajadores

del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Ha: Existe relación entre la regulación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Regla de decisión

Si Sig. > 0.05 se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Si Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

La tabla 9 muestra la relación entre la dimensión regulación y la variable satisfacción laboral donde el coeficiente de Rho de spearman muestra una correlación positiva alta de 0,884, el nivel de significancia es de 0,000 < 0,05 lo que muestra que la correlación es altamente significativa, aceptándose la hipótesis alterna, donde indica que relación entre la regulación y la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana, año 2021.

Tabla 9
Relación entre regulación y satisfacción laboral

	Regulación		N
	Coficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Satisfacción laboral	,844**	0.000	100

DISCUSIÓN

El objetivo central del presente estudio fue determinar la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, por lo que los resultados permiten aseverar que existe relación entre ambos constructos, esto es corroborado por Gil (2018) quien halla relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral resaltando que las actividades grupales son las que más aporte brindan al grupo en las actividades de equipo, son estas actividades las que deben ser reforzadas para poder obtener una buena satisfacción laboral. El trabajo en equipo ayuda a formar identidad, conocimiento de los integrantes, empatía, de tal manera que esto les a una mayor satisfacción laboral y a una mayor productividad (Giraldo, 2019).

Los resultados también permiten afirmar la existencia de relación entre Identidad y la satisfacción laboral en los trabajadores,

estos resultados guardan relación con los de Gonzales (2015) quien encontró que la identidad se relaciona con el trabajo en equipo, pues señala que tiene un efecto de pertenencia del trabajador en la empresa, es así que Aguilar (2016) demuestra que existe relación entre estas variables porque la identidad se desarrolla de manera colectiva identificando el rol de cada persona en la empresa, también se puede evidenciar con más claridad en los líderes de cada grupo.

Asimismo, se afirma la existencia de relación entre la dimensión comunicación y satisfacción en los trabajadores, este resultado también se ha visto evidenciado en otras empresas y rubros de negocio como la investigación de Jaimes & Paucar (2019) quien encontró que un alto nivel de trabajo en equipo, con nivel elevado de complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso, trae consigo mayor satisfacción laboral.

Se demostró que existe relación entre la ejecución y la satisfacción laboral en los trabajadores. Este resultado guarda relación con el estudio de Aguilar (2016) al afirmar la relación entre estas dos variables, sin embargo, Matos & Pasek, (2005) manifiesta que es necesario iniciar con lo planificado, poner en marcha las actividades planeadas, está relacionada con la acción en la cual intervienen de manera importante los colaboradores. Por consiguiente, David (2007) indicó que la ejecución es considerada como una etapa difícil dentro de la administración estratégica, por lo que implica el cumplimiento de algún objetivo, por lo cual es primordial una buena coordinación.

Por último, los resultados evidencian la existencia de relación entre la regulación y la satisfacción laboral en los trabajadores. Esto también se evidenció en el estudio de Jaimes & Paucar (2019), los cuales enfatizan que la regulación es una etapa que da inicio al verdadero trabajo donde los integrantes se conocen, comienzan a ayudarse entre sí, la cual da comienzo a un establecimiento de reglas, indicando que en definitiva existe relación entre la regulación y la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

Se demostró que el trabajo en equipo y la satisfacción laboral guardan relación significativa entre sí. Las habilidades como la buena comunicación, y el compañerismo permiten que el equipo

trabaje satisfecho y se comprometa con las metas de la institución.

Se demostró que la identidad y la satisfacción laboral guardan relación positiva y significativa. Al respecto, se muestra que mientras los trabajadores sientan que forman parte del gobierno regional, y sienten que al representar junto a su equipo mantendrán una buena postura al momento de trabajar por un objetivo en común, parte de esto es que valoran la institución causando un trabajo que los beneficie, aumentando su satisfacción laboral.

Se determinó que la comunicación y la satisfacción laboral guardan una relación significativa y positiva, dando a entender que mientras mejor sea la comunicación del equipo, se obtendrán mejores resultados, además de poder analizar cada propuesta mencionada por los trabajadores, cuando la comunicación en equipo aumentó, la relación y compañerismo también aumenta, por ende, causa una mejor comunicación que trae consigo satisfacción laboral, todo ello con el objetivo de cumplir como equipo sus metas propuestas.

Se determinó que la ejecución y la satisfacción laboral tienen relación fuerte y significativa, resaltando que como equipo tienen tareas y metas que cumplir, entonces la ejecución es parte de su labor, donde se enfocaba que este cumplimiento o ejecución de tareas trae consigo satisfacción laboral por que el trabajador siente realización personal y en equipo.

Finalmente, se determinó que la regulación y la satisfacción laboral tienen relación fuerte, positiva y significativa, donde se resalta que las normas y reglas dentro de un equipo son parte del orden del trabajo y cada trabajador debe ceñirse a ello, para ejecutar un trabajo controlado, ciertas normas y reglas benefician el trabajo más que estancarlo creará en el trabajador satisfacción laboral, puesto que podrá desarrollar su trabajo de manera cómoda y bajo los lineamientos establecidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango), volumen 15, pag.65 *Revista de economía y finanzas*. dirección web de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>

Cazau (2006). Introducción a la Investigación en ciencias sociales. *Revista de Alternativas sobre metodología*, pag 15(3), 83, tomado de la universidad del Antiplano de Bolivia.

Cortes y León (2004). Generalidades sobre metodología de la investigación, 174 p. Retrieved, Libro de investigación y metodología from:http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Fernández (2007). estratégica management. *Revista de Alternativas sobre metodología*, pag 15(3), 83, tomado de la universidad del Antiplano de Bolivia.

Fuentes, & Marroquin (2018). Propuesta De Estrategias Para La Implementación Del Trabajo En Equipo En Las Pequeñas Empresas De Chalco. Tesis, Universidad de alas peruanas Uaem, 208. Retrieved from: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf%0Ahttp://ri.

LAM (2016) .La redacción de un artículo científico. *Rev Cubana Hematol Inmunol Hemoter [online]*. 2016, vol.32, n.1, pp.57-69. ISSN 0864-0289

Gil (2018). Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial.151 (2), 10-17. Retrieved from https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf

Gonzales (2015). Trabajo en Equipo y Satisfacción Laboral (estudio realizado con personal de operaciones de telemercadeo de transactel, 75-87. Retrieved from <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>

Granda (2018). Un Programa de Trabajo en Equipo y sus Efectos en el Clima de satisfacción Laboral de una MYPE, 98. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/625233>

Hernandez, Fernández Collado& Baptista (2014). Metodología de la investigación. Metodología de la investigación. Retrieved from <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>

Jaimes & Paucar (2019). Trabajo en Equipo del Personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, Huacho - 2019, 1-72. Retrieved from http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO_EN_EQUIPO_DEL_PERSONAL_ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lucero (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. Universidad César Vallejo.

Matos, Y Pasek (2005). Planificación y ejecución de la investigación en equipo: un constructo. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 6(14), 102-122. Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/1701/170118766006/index.html>

Mousalli (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. Mérida, (June), 1-39. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>

Pablos (2016). Estudios de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de badajoz y caceres., 31-48.

Quispe (2015). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Asociación Para El Desarrollo Empresarial En Apurímac, Andahuaylas, 2015. 112.

Ramos,(2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, (34), 6-102. <https://doi.org/1069719542>

Rios (2017). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "alto de la alianza", en el año 2015. Tesis, Universidad privada de Tacna, <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/UP/317/R%EDos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1>.

Sergio y Ferrer (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital de ventanilla. La Lingüística Cognitiva: Una Aproximación Al Abordaje Del Lenguaje Como Fenómeno Cognitivo Integrado. Retrieved from <http://www.redalyc.org/jatsRepo/292/29242800008/index.html>

Salessi (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6077>.

Saury y Salguero, Y. S. (2015). Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM limited, 151, 10-17.

Todaro (2015). Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos. Retrieved from https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/22489/mauroenrique_carozzo_tesis.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Robbins y Coulter (2010), este está conformado por 4 dimensiones las cuales son, identidad, comunicación, ejecución y regulación, que consta de 27 ítems, con un alpha de cronbach de ,901. Asimismo, se hizo uso del instrumento satisfacción laboral de Salessi (2014), este está conformado por 5 dimensiones, las cuales son condiciones físicas, remuneraciones y beneficios, relaciones interpersonales, reconocimiento y cumplimiento de funciones, con un total de 20 ítems, con una fiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,952.

- **Alpha de Cronbach para Trabajo en equipo.**

Tabla 10
Prueba de confiabilidad del instrumento
Gestión organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluidoa	0	,0
	Total	20	100,0

Tabla 11
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	27

- **Alpha de Cronbach para satisfacción laboral**

Tabla 12
Prueba de confiabilidad del instrumento
Gestión organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluidoa	0	,0
	Total	20	100,0

Tabla 13
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	20