

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Trabajo en equipo y la productividad laboral del personal
administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo
2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Administración y Negocios
Internacionales

Autor:

William Russel Olvea Tito

Asesor:

Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

Juliaca, diciembre de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“TRABAJO EN EQUIPO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, PERIODO 2024”** del autor William Russel Olvea Tito, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 04 días del mes de junio del año 2026.



Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 18 día(s) del mes de diciembre del año 2024 siendo las 14:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Fíal Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a) Mtro. Julio Samuel Torres Miranda el (la) secretario(a) Mtra. Milvika María Del Carmen Villas Guevara y los demás miembros Mtro. Amad Vargas Martinez y el (la) asesor(a) Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado Trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2024 del(los) bachiller(es):

a) William Russel Olvea Tito

b)

c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en

Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. 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:

Bachiller (a): William Russel Olvea Tito

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

[Firma]

Asesor/a

[Firma]

Bachiller (a)

[Firma]

Miembro

Bachiller (b)

[Firma]

Secretario/a

Miembro

Bachiller (c)

INDICE

Resumen.....	vi
Abstract	vii
1. Introducción.....	8
Problemas	15
Problema General	15
Problema Especifico	15
Objetivos	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos	16
Hipótesis.....	16
Hipótesis General	16
Hipótesis Específicos.....	16
Variables.....	17
Trabajo en equipo	17
Dimensiones de la variable trabajo en equipo.....	18
Coordinación	18
Comunicación.....	18
Resolución de problemas.....	18
Productividad laboral.....	19
Dimensiones de la variable productividad laboral	19
Satisfacción laboral.....	19
Competencias.....	20

Manejo de conflictos	20
2. Metodología.....	20
Diseño Metodológico	20
Diseño muestral.....	21
Población	21
Muestra	21
Técnicas de Recolección de Datos	21
Encuesta.....	21
Instrumento Cuestionario	22
Validez.....	23
Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información	24
Aspectos Éticos	24
3. Resultados.....	25
Comprobación de hipótesis	25
Hipótesis General	25
Hipótesis Especifico N°01:	26
Hipótesis Especifico N°02:	27
Hipótesis Especifico N°03:	28
Hipótesis Especifico N°04:	29
4. Discusiones.....	30
5. Conclusiones.....	32
6. Referencias	34
Anexos	39

Trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2024

Teamwork and work productivity of the administrative staff of the District Municipality of Conima, period 2024

William Russel Olvea Tito¹, Ruth Gladys Choque Pilco²

^a *Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión*

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2024. La metodología de investigación es de diseño no experimental con un estudio descriptivo correlacional de corte transversal (Hernández, 2014). La población estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima con una población de 32 trabajadores activos, la muestra fue muestreo intencional por conveniencia por lo que la unidad de investigación facilita la recolección de datos; se utilizó dos instrumentos para el levantamiento de información tanto para trabajo en equipo con un total de 14 ítems y la productividad laboral con un total de 15 ítems. Se tiene los resultados de la hipótesis general obteniendo una correlación de 0.874 por lo que significa que existe una relación positiva muy alta entre las variables de trabajo en equipo y la productividad laboral, que si mejoramos el trabajo en equipo esto tendrá un efecto positivo en la productividad laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.

Palabras Claves: Productividad, laboral, equipo y personal.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between teamwork and work productivity of the administrative staff of the District Municipality of Conima, period 2024. The research methodology is of a non-experimental design with a descriptive correlational study of cross section (Hernández, 2014). The population was made up of workers from the District Municipality of Conima with a population of 32 active workers, the sample was intentional convenience sampling so the research unit facilitates data collection; Two instruments were used to collect information, both for teamwork with a total of 14 items and work productivity with a total of 15 items. The results of the general hypothesis are obtained, obtaining a correlation of 0.874, which means that there is a very high positive relationship between the teamwork variables and work productivity, that if we improve teamwork this will have a positive effect on the labor productivity in the administrative staff of the District Municipality of Conima.

Keywords: Productivity, labor, team and personnel.

1. Introducción

Esta investigación tiene dos variables identificadas cuales son trabajo en equipo y la productividad laboral, para el alcance del logro de los objetivos de la investigación, se desarrollará instrumentos cual es la encuesta, la información obtenida nos ayudara a medir la relación de las variables y las dimensiones. Los instrumentos serán obtenidos de un trabajo de investigación. Las variables de estudio son de gran importancia en una institución pública o privada; en la Municipalidad Distrital de Conima se pudo observar que el personal no logra tener una productividad laboral aceptable por los usuarios por lo que esto tendría una baja coordinación en las áreas o jefaturas de la Municipalidad. El trabajo en equipo se demuestra por impulsar la coordinación entre los miembros de una organización con el propósito de fortalecer el vínculo de los miembros y mejorar la productividad laboral (Chiavenato, 2017).

Trabajo en equipo ayuda a que cada miembro comparta sus habilidades o conocimientos, por lo que esto ayudaría a mejorar y lograr el objetivo de la organización, como también esto ayudara a fortalecer la buena comunicación entre el personal de la organización y mejorar el ambiente de trabajo (Andia & Herrera, 2019). La productividad laboral es el rendimiento de un miembro de la organización ante una tarea específica o el nivel de un logro específico de un equipo de trabajo por lo que esto tiene importancia para mejorar las actividades de acuerdo a la coordinación o comunicación que tengan los miembros de una organización (Canales & Garcia, 2024). El presente trabajo de investigación ayudara como aporte conceptual a otros autores que tengan las mismas variables de estudio tales son trabajo en equipo y la productividad laboral, el propósito de esta investigación es la relación que tienen ambas variables, por lo que esto ayudara al grupo investigativo de tener teorías y conocimientos referentes al tema de estudio.

El trabajo en equipo es fundamental en una organización por lo que promueve la comunicación, coordinación, compartir ideas y dar propuestas de solución, que esto ayudará a fortalecer la productividad laboral de los trabajadores, por lo que se obtendrá un resultado óptimo en bienestar a la organización.

Giraldo (2019) en su estudio titulado “Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral”, teniendo como propósito de recopilar el proceso de formación en el cual está basado el servicio de capacitación de trabajo en equipo, por lo que establece bases teóricas para identificar cuáles son los factores que influyen; la población fueron empresas dedicadas a la producción de tecnología y agencias de publicidad, para que puedan desarrollar las habilidades interpersonales de sus propios equipos dándoles herramientas para que logren alcanzar el objetivo en común, a la vez generando un ambiente más amigable para desarrollar un trabajo satisfactorio.

Awuor et al. (2022) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo general de cuál es la relación entre la competencia del trabajo en equipo de los estudiantes y la satisfacción; el estudio de la investigación es correlacional, la población de estudio estuvo conformado por 75 estudiantes de ingeniería de una de las universidades de ciencia y tecnología de Cebú en el centro de Filipinas; la recolección de información por parte de los estudiantes fue durante el curso en línea sincrónica a 12 semanas con 19 equipos conformados. La prueba de la hipótesis de la investigación reveló una relación positiva entre la competencia en el trabajo en equipo y la satisfacción; por otra parte, los estudiantes con nivel alto de eficacia colectiva y aprendizaje intervalo demostraron una relación más fuerte en diferencia de aquellos con baja eficacia e instrucción en línea.

Nadtochiy et al. (2022) en su trabajo de investigación “Organización del trabajo en equipo en la industria del transporte”, menciona que existe condiciones para crear un equipo eficaz, cuales son características individuales de cada integrante del equipo, desarrollo psicológico para la

ejecución de trabajo, deseo y las cualidades de cada empleado para el desarrollo de funciones o actividades. Tiene a concluir que existen factores externos e internos que afecten de forma positivo en el trabajo en equipo, por lo que el gerente de la industria debe de determinar su propio equipo de trabajo para el logro de objetivo.

Peñafiel (2020) en su trabajo de investigación titulado “Trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores en la escuela Enrique Gil Gilbert Guayaquil, Ecuador, 2020. Teniendo el propósito de la investigación determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la Escuela Gil Guayaquil, Guayas, 2020. Metodología de investigación descriptivo correlacional, tipo de investigación es aplicada, teniendo una población de 65 colaboradores. Obtuvieron como resultado una correlación del coeficiente de Pearson igual con una significancia de $0.000 < 0.01$, lo que indica que la correlación de las variables de entre trabajo en equipo y la productividad es alta.

Gonzales & Fernández (2020) indica en su estudio titulado “Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel Jaén, 2019”, teniendo como objetivo de estudio determinar si el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral de los colaboradores Urqu Hotel Jaén, 2019; el enfoque de la investigación es cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, la investigación tuvo como propósito de encontrar la relación que tiene el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de un diseño no experimental transversal. La población de la investigación estuvo conformada por 16 trabajadores que prestan sus servicios al hotel. Teniendo como resultado de su investigación de que la variable trabajo en equipo si influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel Jaén 2019.

Salas (2020) señala en su investigación “Trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas”; la metodología de la

infestación de tipo básica, diseño no experimental de tipo correlacional, teniendo una población de estudio de 40 personales administrativos por lo que la muestra es la misma cantidad de la población. Tuvieron como objetivo de la investigación determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas. Teniendo como resultado de la investigación que existe una relación positiva y significativa muy alta entre la variable trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una universidad pública de Yurimaguas, según el base estadístico de Pearson fue de 0.974 que significa que existe una relación positiva muy alta, y un p valor $0.000 < 0.01$.

Segura (2023) en su trabajo de investigación de tipo básica de diseño correlacional descriptivo no experimental, la población estuvo conformada por 30 colaboradores de la Ferretería JSV SRL, por la que la muestra estuvo constituida por los 30 colaboradores; es una muestra no probabilística por conveniencia. El propósito de estudio fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JSV SRL Cajamarca, 2019. Obteniendo los resultados de Rho de Spearman, demuestra que existe una relación significativa p-valor= $.001 < 0.05$ y la magnitud de esta relación es de $r=0.583$, que señala una correlación directa positiva moderada entre ambas variables de estudio, concluyeron que las empresas deberían de dar mayor importancia al análisis del trabajo en equipo y el desempeño laboral y que esto proceso ayudara a precisar a los colaboradores trabajen con un solo propósito en común.

Mauricio (2020) en su investigación tuvo como objetivo de establecer la relación entre el liderazgo y la productividad del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Sánchez Carrión Huamachuco, 2019. La población fue de 150 trabajadores, la muestra fue conformada por 107 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sánchez Carrión Huamachuco, el instrumento que utilizo fue cuestionario de preguntas un total de 41 preguntas

para la variable liderazgo y 15 preguntas para la variable productividad, ambos instrumentos fueron valorados con la escala de Likert. Los resultados demostraron una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Ramon (2020) en su investigación titulado “La motivación y productividad laboral en una Municipalidad Distrital de Lima, 2022”, tuvo como objetivo determinar la correlación entre la motivación y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lima, tipo básica correlacional, cuantitativo, diseño no experimental transversal; teniendo una muestra de 69 trabajadores. Los resultados obtenidos demostraron que existe correlación positiva y alta entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lima.

Gonzales (2022) en su estudio “Clima laboral y productividad de los trabajadores en una Municipalidad de Chiclayo”, tuvo como propósito determinar la relación entre el clima laboral y productividad de los trabajadores en una Municipalidad de Chiclayo; de enfoque cuantitativo, tipo básica. Diseño transversal no experimental; teniendo como muestra de 80 trabajadores municipales. Concluyendo que tiene una relación positiva entre el clima laboral y la productividad, por lo que los trabajadores mencionan que un ambiente de trabajo moderado, esto ayudara a mejorar aun mayor la realización de un buen trabajo.

Lozano (2023) en su artículo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa Vidriera de la Rosa San Juan de Miraflores, 2023; con una metodología de tipo aplicado, diseño no experimental de enfoque cuantitativo y nivel correlacional, tuvo como población de investigación conformado por 26 trabajadores para la recolección de datos con la técnica encuesta y como instrumento cuestionario. Encontraron que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable trabajo en equipo y eficiencia laboral, que tiene un valor de $r=0.862$, demostrando una relación directa y proporcional

entre las variables de estudio y teniendo una significancia de Bilateral de 0.00 menor a 0.05, por lo que concluyen rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna del trabajo de investigación.

Chavez (2021) en su trabajo de investigación “Los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023”; tuvo propósito determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, investigación de enfoque cuantitativo, alcance de estudio correlacional de diseño no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos indican que la variable de estilos de liderazgo se correlaciona positivamente con los niveles de productividad laboral de forma significativa ($p < 0.05$).

Luque (2019) en su estudio titulado “La gestión logística y su relación con la productividad laboral de los trabajadores en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes de la ciudad de Puno – Periodo 2017”; tiene enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transaccional de alcance descriptivo y correlacional, tuvo como objetivo de la investigación establecer la relación entre la gestión logística y la productividad laboral de los trabajadores en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes de la ciudad de Puno – periodo 2017. Concluyendo con la investigación de que no existe correlación entre la gestión logística y la productividad laboral, por lo que el coeficiente de Pearson es $= 0.167$ y la significancia de $= 0.721$; valor no significativo.

Puntaca & Salas (2018) señala en su estudio titulado “Empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca – Puno, 2021”; tuvo como propósito de la investigación determinar la relación entre empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C., Juliaca, 2021; el enfoque de la investigación fue cuantitativo, tipo de investigación aplicada de

diseño no experimental, corte transeccional y de alcance correlacional. Tuvo como población de 60 trabajadores, por lo que la muestra es de 38 trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. Los resultados de la investigación concluyeron que el Rho de Spearman para la prueba de la hipótesis general del estudio el coeficiente de correlación de 0.821 y la significancia (Bilateral)=0.000; por lo que indica una relación entre la variable de empoderamiento y productividad laboral.

Ticona & Quispe (2022) en su estudio de metodología de enfoque cuantitativo de diseño transversal correlacional, con una muestra de 185 estudiantes; el estudio de investigación tuvo como propósito de analizar la correlación entre el logro de competencias con el trabajo en equipo en la Escuela Profesional de Antropología en tiempos de pandemia, 2022. Los resultados encontrados demostraron que existe una relación significativa entre la variable logro de competencias y el trabajo en equipo con un p-valor menor al 0.05.

Huisa Rolando (2020) en su tesis “El impacto de los sistemas de información en la productividad laboral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Oficina Registral Puno”; teniendo como propósito determinar el impacto de los sistemas de información en la productividad laboral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Oficina Registral Puno; el estudio fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 14 trabajadores con la calidad de plazo indeterminado, trabajadores CAS y practicantes. Los resultados demuestran que existe un impacto positivo significativo de los sistemas de información en la productividad laboral, por lo que el coeficiente de correlación es 0.761 y el coeficiente de determinación 0.579, los resultados permitieron el desarrollo de un modelo predictivo con el método regresión lineal.

Álvarez (2023) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que hay entre los elementos de rotaciones de personal y la producción laboral en la gerencia de planificación de Municipio de la Provincia de Huancané, 2022. Tipo de investigación descriptiva, diseño no experimental de corte transaccional o transversal de enfoque cuantitativo. Concluye que tiene relación, por lo que el recambio de personal influye de forma negativa en la productividad, teniendo como consecuencia de que los objetivos planteados no se cumplen en el plazo programado.

Problemas

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2024?

Problema Especifico

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la competencia del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la productividad laboral y la coordinación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2024.

Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.
2. Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la competencia del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.
3. Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.
4. Establecer la relación que existe entre la productividad laboral y la coordinación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.

Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2024.

Hipótesis Específicos

1. Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.

2. Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la competencia del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.
3. Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.
4. Existe una relación significativa entre la productividad laboral y la coordinación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.

Variables

Trabajo en equipo

Según Chiavenato (2017) señala que es un fundamento del trabajo de cada gerente, constituye su unidad de labor, su herramienta de trabajo, por lo que el gerente de la organización alcanza metas, supera metas y logro los resultados. El gerente y el administrador de las organizaciones deben de tener el conocimiento de cómo elegir a su equipo de trabajo, como desarrollar el trabajo para aplicar las competencias del equipo para aumentar su excelencia, como liderar e impulsar al equipo, como evaluar a los integrantes del equipo y de cómo fortalecer y reconocer su valor.

El autor Salvador (2023) indica que se refiere a un grupo de personas que apoyan de forma conjunta con el objetivo de lograr las metas específicas de la organización. El equipo establece metas de rendimiento y se comprometen para el cumplimiento de las metas planteadas por la organización y del equipo. El trabajo en equipo es de gran importancia funcional de toda organización, los equipos laborales tienen el objetivo de potenciar las habilidades de los trabajadores y aumente el rendimiento empresarial.

Sotelo (2019) menciona que el trabajo en equipo permite analizar de como desarrollan sus actividades; es así que los trabajadores que con menos experiencia pueden aprender y crecer a partir de la comunicación con los miembros que tengan mayor experiencia. El trabajador que tenga mayor estudios o capacitaciones esto tendrá mayores posibilidades de resolver problemas, toma decisiones y esto será de gran ayuda y aporte positivo en la organización como el desarrollo personal constante.

Dimensiones de la variable trabajo en equipo

Coordinación

Canales & Garcia (2024) refieren que es el proceso que permite incorporación temporal del trabajo individual de los integrantes de un equipo con el objetivo colectivo. La coordinación como dimensión ocasiona un efecto positivo en la estructura del equipo de tal forma que incrementa el rendimiento del equipo.

Comunicación

La comunicación corporativa nos indica sobre la realidad en la que se encuentra una organización como la identidad corporativa interna de la organización; la comunicación puede ser definida como mensajes y medios de transmisión de información por parte de la organización y sus trabajadores (Segura, 2023).

Resolución de problemas

Estos equipos se originan cuando se presenta un problema sin solución interna, sus miembros apoyan y realizan las propuestas de solución que se identifiquen en la empresa, por lo

que estos grupos tiene el objetivo de solucionar el problema en común surgido en una área específica o en la organización (Arroyo & Benancio, 2018).

Productividad laboral

La productividad laboral es la cantidad de producción de una empresa u organización, que es la realización de actividades de cada trabajador; tiene el propósito de determinar el nivel de productividad, utilizando los materiales y recursos. Es la cantidad del esfuerzo que tiene a realizar los trabajadores para lograr cumplir una actividad (Arroyo & Benancio, 2018). (Canales & Garcia, 2024) señala que la productividad laboral es el resultado del empleador y el trabajador, lo que termina generando el rendimiento laboral y obteniendo los resultados positivos en una actividad determinada o proyecto de la organización.

Luque (2019) menciona que la productividad laboral es la producción promedio de un trabajador en un tiempo específico, por lo que puede ser medido en volumen físico o servicios producidos. La productividad viene a ser la capacidad de una organización o persona, con los recursos utilizados, la productividad se centra en mejorar el desempeño del trabajador, el objetivo de la productividad no solo es obtener resultados a corto tiempo, sino que tiene el objetivo de desarrollar hábitos laborales en los trabajadores para equilibrar el bienestar de los trabajadores y el rendimiento óptimo dentro de la organización (Mauricio, 2020).

Dimensiones de la variable productividad laboral

Satisfacción laboral

Es la actitud que desarrolla el trabajador frente a las actividades a cumplir, la evaluación, opinión o el criterio del trabajador respecto al desempeño laboral (Tinajeros, 2021). El trabajador

con un nivel alto en satisfacción laboral tiene a tener una actitud positiva al momento de cumplir las actividades y los trabajadores que no tiene una satisfacción laboral, tienen una actitud negativa frente a las actividades a desarrollar en la organización. El trabajador tiene una satisfacción mayor en su trabajo cuando tiene estabilidad laboral, crecimiento profesional y el equilibrio entre lo personal y su vida laboral en la organización (Ccalachua, 2019).

Competencias

Peñañiel (2020) menciona que es la habilidad del trabajador para desarrollar sus actividades designadas por el área de administración o gerencia. Las competencias son los conocimientos y habilidades que tiene un trabajador para realizar sus actividades dentro de una organización, por lo que es aquel personal que le hace competente para un trabajo específico.

Manejo de conflictos

Se puede señalar que es la negociación de una situación con el propósito de resolver un problema en común, por lo que el conflicto se origina de un inconveniente de partes; por lo que cada parte tiene sus propios intereses y perspectivas. El acto de la negociación para el manejo adecuado de un conflicto es de reconocer que el problema es compartido y que puede haber una solución mutuamente satisfactoria (Segura, 2023).

2. Metodología

Diseño Metodológico

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental, por lo que la manipulación de las variables no se ejecutara y se desarrollara con un estudio descriptivo

correlacional, por lo que se tiene el propósito de determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima (Hernández, 2014), asimismo, la investigación es de corte transversal, por lo que la recolección de información será en un solo tiempo con el propósito de analizar y interpretar los resultados obtenidos (Valderrama, 2013).

Diseño muestral

Población

La población del trabajo de investigación está conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, que es un total de 32 trabajadores activos, tanto como nombrados, contratos indeterminados, contratos CAS y practicantes.

Muestra

El presente trabajo de investigación se tiene un muestreo intencional por conveniencia (Tamayo, 2004), por lo que la unidad de investigación establece las facilidades necesarias para la recolección de información por parte de los trabajadores, por tal motivo se considera al 100% que es igual a 32 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima.

Técnicas de Recolección de Datos

Encuesta

El presente trabajo de investigación para la recolección de datos por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, Puno; por lo que se tendrá una visita en su centro laboral con el propósito de encuestar a los 32 trabajadores que conforma la entidad, se

tendrá que coordinar un horario para la ejecución del instrumento propuesto en este estudio de investigación.

Buendía et al. (1998) indica que la encuesta es el método de investigación para dar respuestas a problemas en términos descriptivos o como la relación de variables; por lo que la encuesta ayuda a recolectar información de gran cantidad y que tiene como propósito de analizar frecuencias, promedios y patrones. La encuesta es una de las técnicas con mayor frecuencia de uso, lo cual permite la recolección de información en cantidades grandes y en un solo momento, por lo que no requiere la presencia del investigador del estudio (Hernández, 2014).

Instrumento Cuestionario

El cuestionario está conformado por un grupo de preguntas relacionados al objetivo de este trabajo de investigación para el análisis e interpretación de resultados obtenidos en el cuestionario (Musayón, 2019).

El instrumento a aplicar es del autor Tinajeros (2021) el cual se adaptó a este trabajo de investigación, el instrumento está conformado por 29 ítems en total. En la variable trabajo en equipo cuales sus dimensiones son coordinación (01 - 05 ítems), comunicación (06 – 10 ítems) y resolución de problemas (11 – 14 ítems), conformando 14 ítems en total: y para la variable productividad laboral cuales sus dimensiones son satisfacción laboral (01 – 05 ítems), competencias (06 – 10 ítems) y manejo de conflictos (11 – 15 ítems). Conformando un total de 15 ítems en total; tales instrumentos fueron planteados por el autor (Tinajeros, 2021).

Validez

El trabajo de investigación tiene dos instrumentos cuales son trabajo en equipo y la productividad laboral, por lo que se encuentran validados por 03 juicios de experto, que revisaron y validaron cada ítem de los instrumentos, teniendo una aprobación para la implementación y ejecución del instrumento.

Confiabilidad del instrumento de Trabajo en Equipo

Consistencia interna del instrumento Trabajo en equipo

Alfa de Kuder-Richardson	Número de elementos
	0.803
	14

Nota: (Tinajeros, 2021)

Mediante consistencia interna se determinó la confiabilidad del instrumento para medir el trabajo en equipo, donde según Kuder Richardson, utilizado para medir la validez de instrumento con respuestas dicotómicas, el alfa es igual a 0.803, la cual supera el 0.70, indicando que el instrumento es considerado apto para ser aplicado en el contexto de estudio (Tinajeros, 2021).

Confiabilidad del instrumento de Productividad Laboral

Consistencia interna del instrumento Productividad laboral

Alfa de Kuder-Richardson	Número de elementos
0.788	15

Nota: (Tinajeros, 2021)

Mediante consistencia interna se determinó la confiabilidad del instrumento para medir la productividad, donde según Kuder Richardson, utilizado para medir la validez de instrumento

con respuestas dicotómicas, el alfa es igual a 0.788, la cual supera el 0.70, indicando que el instrumento es considerado apto para ser aplicado en el contexto de estudio (Tinajeros, 2021).

Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

La información obtenida en la encuesta ejecutada, seguidamente se revisará cada encuesta tanto de la variable trabajo en equipo y la productividad laboral; validado las respuestas de los encuestados, se alimentará la base de datos en el programa SPSS versión 25, para un análisis más detallado con el propósito de obtener resultados estadísticos para un mejor análisis. El tipo de prueba para este trabajo de investigación se aplicará la prueba estadística de Pearson (Tamayo, 2001), con el propósito de identificar la correlación de las variables de trabajo en equipo y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima.

Aspectos Éticos

La información obtenida por parte de los trabajadores en la encuesta será de forma anonimato para salvaguardar la integridad de cada uno, para que así obtengamos una información verídica, también se citó a los diversos autores por el motivo de derecho autor de sus investigaciones. Por otra parte, se presentó una carta de autorización para la recolección de información hacia los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Conima.

3. Resultados

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TRABAJO EN EQUIPO	0.196	32	0.003	0.879	32	0.002
COORDINACION	0.188	32	0.006	0.880	32	0.002
COMUNICACION	0.219	32	0.000	0.868	32	0.001
RESOLUCION DE PROBLEMAS	0.178	32	0.011	0.866	32	0.001
PRODUCTIVIDAD LABORAL	0.150	32	0.066	0.912	32	0.012
SATISFACCION LABORAL	0.206	32	0.001	0.835	32	0.000
COMPETENCIAS	0.162	32	0.033	0.918	32	0.018
MANEJO DE CONFLICTOS	0.164	32	0.029	0.900	32	0.006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Según en la tabla N° 1, se demuestra que la prueba de normalidad tiene un grado de libertad de $50 > 32$, por lo que se estará utilizando la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, por otra parte, se tiene una significancia de $0.05 > 0.002$, por lo que se estará trabajando con la distribución no normal y lo adecuado será utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2024.

Tabla 2

Trabajo en equipo y su relación con la productividad laboral

			TRABAJO EN EQUIPO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1.000	,874**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,874**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Interpretación: Según la tabla N° 02 de correlación de Rho de Spearman en las variables de trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, se pudo obtener una correlacional positiva muy alta de 0.874, se tiene una significancia es $0.05 > 0.000$. Se puede tener una conclusión de que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, por lo que sí existe una correlación entre la variable trabajo en equipo y la productividad laboral.

Hipótesis Especifico N°01:

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.

Tabla 3

Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral

			TRABAJO EN EQUIPO	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1.000	,884**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,884**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Interpretación: Según la tabla N° 03 de correlación de Rho de Spearman en las variables de trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, se pudo obtener una correlacional positiva muy alta de 0.884, se tiene una significancia es $0.05 > 0.000$. Se puede tener una conclusión de que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, por lo que sí existe una correlación entre la variable trabajo en equipo y la satisfacción laboral.

Hipótesis Especifico N°02:

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la competencia del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.

Tabla 4

Trabajo en equipo y su relación con las competencias

			TRABAJO EN EQUIPO	COMPETENCIAS
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1.000	,734**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	,734**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Interpretación: Según la tabla N° 04 de correlación de Rho de Spearman en las variables de trabajo en equipo y las competencias del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, se pudo obtener una correlacional positiva considerable de 0.734, se tiene una significancia es $0.05 > 0.000$. Se puede tener una conclusión de que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, por lo que sí existe una correlación entre la variable trabajo en equipo y las competencias.

Hipótesis Especifico N°03:

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el manejo de conflictos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.

Tabla 5*Trabajo en equipo y su relación con el manejo de conflictos*

			TRABAJO EN EQUIPO	MANEJO DE CONFLICTOS
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1.000	,898**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	MANEJO DE CONFLICTOS	Coeficiente de correlación	,898**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Interpretación: Según la tabla N° 05 de correlación de Rho de Spearman en las variables de trabajo en equipo y el manejo de conflictos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, se pudo obtener una correlacional positiva muy alta de 0.898, se tiene una significancia es $0.05 > 0.000$. Se puede tener una conclusión de que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, por lo que sí existe una correlación entre la variable trabajo en equipo y el manejo de conflictos.

Hipótesis Especifico N°04:

Existe una relación significativa entre la productividad laboral y la coordinación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.

Tabla 6

La productividad laboral y su relación con la coordinación

			PRODUCTIVIDAD LABORAL	COORDINACION
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,922**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	COORDINACION	Coefficiente de correlación	,922**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

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

Interpretación: Según la tabla N° 04 de correlación de Rho de Spearman en las variables de productividad laboral y coordinación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, se pudo obtener una correlacional positiva muy fuerte de 0.922, se tiene una significancia es $0.05 > 0.000$. Se puede tener una conclusión de que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, por lo que sí existe una correlación entre la variable productividad laboral y coordinación.

4. Discusiones

El trabajo de investigación tuvo como hipótesis general Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2024. Se logró obtener resultados positivos respecto a la correlación de las variables de trabajo en equipo y la productividad laboral, teniendo resultados

según las tablas obtenidos por el SPSS un $Rho=0.874$, se puede señalar de acuerdo al resultado obtenido de que existe una relación directa y muy alta respecto a las variables de estudio; por lo que si mejoramos el trabajo en equipo en el personal administrativo esto tendrá un resultado positivo en la productividad laboral. (Peñafiel, 2020) en su trabajo de investigación encontró que existe una relación entre el trabajo en equipo y la productividad, teniendo una significancia de $0.01 > 0.000$; según el autor (Salas, 2020) señala en su trabajo de investigación que existe una relación positiva y significativa entre la variable de trabajo en equipo y productividad laboral, obteniendo la base estadístico de 0.974 que significa que existe una relación positiva muy alta. (Segura, 2023) señala que existe una correlación directa positiva moderada entre la variable de trabajo en equipo y el desempeño laboral, teniendo como resultados de $r=0.583$, concluye que las empresas deberían de invertir en capacitaciones o charlas para que esto ayude a fortalecer el trabajo en equipo alcanzar el objetivo de la organización. (Lozano, 2023) en su artículo señala que existe una relación positiva muy fuerte entre la variable trabajo en equipo y eficiencia laboral, obteniendo un resultado de $r=0.862$ que demuestra que existe una relación directa y proporcional con una significancia de 0.00 menor a 0.05. (Álvarez, 2023) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la producción laboral, que refiere que el recambio de personal influye de forma negativo en la productividad, teniendo que los objetivos de la organización no se cumplan. Según los resultados de los autores y los resultados de este trabajo de investigación se refiere que existe relación entre las variables de trabajo en equipo y la productividad laboral, es así, que las empresas deberían de enfocarse con mayor prioridad al personal administrativo u organizacional para un mejor trabajo en equipo y así esto fortalezca la productividad laboral.

5. Conclusiones

En la hipótesis general se puede señalar que existe una relación positiva muy alta entre la variable trabajo en equipo y la productividad laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima teniendo un resultado de 0.874, por lo que se puede interpretar de que si mejoramos el trabajo en equipo en el personal administrativo esto tendrá un resultado positivo a la productividad laboral, si las organizaciones plantean propuestas de mejora en el trabajo en equipo esto incrementaría el rendimiento de la empresa y la productividad del personal.

En la hipótesis específica 01, se puede concluir que la variable trabajo en equipo y la dimensión de satisfacción laboral existe una relación positiva muy alta de 0.884 por lo que se aceptó la hipótesis de la investigación, por lo que si se mejora el trabajo en equipo esto incrementara la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima.

En la hipótesis específica 02, se pudo llegar a la conclusión que la variable trabajo en equipo y la competencia existe una relación positiva de 0.734 que si mejoramos el trabajo en equipo esto tendrá un resultado positivo en la competencia, como es mejorar las cualidades, aumentar la creatividad e ideas de los trabajadores todo para el desarrollo constante de la empresa y fortaleciendo a los trabajadores en la competencia de cada uno.

En la hipótesis específica 03, se puede señalar que existe una relación positiva muy alta de 0.898 entre la variable trabajo en equipo y el manejo de conflictos. Se puede concluir que, si mejoramos el trabajo en equipo y lo fortalecemos con charlas o talleres, esto tendrá un efecto positivo en el manejo de conflictos como mejorar las relaciones socio afectivas en los trabajadores para una mejor productividad laboral dentro de la organización.

En la hipótesis específica 04, según los resultados del SPSS se puede concluir que la productividad laboral y la coordinación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, existe una relación positiva muy fuerte de 0.922, si se mejora la productividad laboral esto tendrá un resultado positivo en la sincronización entre compañeros respecto a un trabajo en equipo, como fortalecer la cooperación y la confianza entre los compañeros de trabajo esto ayudaría a que la organización se más productivo.

6. Referencias

- Álvarez, J. (2023). *La rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, Puno, 2022*.
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/8124/TSP-ALVAREZ MENDOZA JORGE ARTURO-RP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/8124/TSP-ALVAREZ-MENDOZA JORGE ARTURO-RP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andia, W., & Herrera, R. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camana - Arequipa 2019. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, 97.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/f1550762-c1c2-40ea-be41-0176394da165>
- Arroyo, U., & Benancio, W. (2018). Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N° 32399 Huamalíes 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 1–90.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32604/arroyo_qu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Awuor, N., Weng, C., Piedad, E., & Militar, R. (2022). Teamwork competency and satisfaction in online group project-based engineering course: The cross-level moderating effect of collective efficacy and flipped instruction. *Computers and Education*, 176(April 2021), 104357. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104357>
- Buendía, Colás, & Hérnandez. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*.
https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/LEONOR-Metodos-de-investigacion-en-psicopedagogia-medilibros.com_.pdf
- Canales, & Garcia. (2024). *El trabajo en equipo y la productividad laboral de los colaboradores de los principales Bancos del Sistema Financiero Peruano , en Lima Metropolitana –*

2023.

Ccalachua, S. (2019). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*. 2019.

Chavez, E. (2021). Los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral de la

Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2023. *Tesis*, 1–168.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21069/Chavez_Chavez_Estefany_Nohemy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del Talento Humano*.

Giraldo, P. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 53(1), 1689–1699.

<https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106%0A>

Gonzales, & Fernández. (2020). *Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel Jaén 2019*.

Gonzales, L. (2022). *Clima Laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo*. 0–2.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98174/Gonzales_CLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación*.

Huisa Rolando. (2020). El Impacto De Los Sistemas De Informacion En La Productividad

Laboral De La Superintendencia Nacional De Los Registros Publicos – Oficina Registral

- Puno. *Universidad Nacional Del Altiplano*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14606/Huisa_Tisnado_Rolando_Laynes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozano, A. Q. (2023). Trabajo En Equipo Y Eficiencia Laboral En La Empresa Vidriera De La Rosa En San Juan De Miraflores. *Horizonte Empresarial*, 10(2), 17–30.
<https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2661>
- Luque, D. (2019). *La Gestion logística y su relacion con la productividad laboral de los trabajadores en la caja rural de ahorro y crédito los andes de la ciudad de Puno - periodo 2017*. 90.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12102/Luque_Apaza_Mirla_Danitza.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mauricio, C. (2020). *El liderazgo y la productividad del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local Sánchez Carrión Huamachuco 2019*.
- Musayón, G. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de cobranzas de la empresa Grupo 3C Sac. Lima – 2019*.
http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/617/T037_46125570_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nadtochiy, Y., Ivashova, V., Batov, A., Chernykh, I., & Surov, D. (2022). Teamwork organization in transport industry. *Transportation Research Procedia*, 63, 1211–1223.
<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.06.127>
- Peñafiel, J. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la*

Escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020. 0–3.

Puntaca, B., & Salas, V. (2018). Empoderamiento y productividad laboral en los trabajadores de la empresa EXMILL MINING SERVICE S.A.C. Juliaca - Puno, 2021. In *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81431/Puntaca_HB_Salas_GYV-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Ramon, L. (2020). *La motivación y productividad laboral en una Municipalidad Distrital de Lima*, 2022. 1–5.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117688/Ramon_MLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salas. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral del personal administrativo de una Universidad Pública de Yurimaguas*, 2022. 1–5.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96345/Salas_PLD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Salvador. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de una MYPE del sector Gastronómico, Lurín - 2022.*

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2480/Capcha>

Román%2C J. H.%2C %26 Valverde Bajonero%2C M.

K..pdf?sequence=11&isAllowed=y

Segura. (2023). Trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores de la ferretería JSV SRL Cajamarca 2019. *Universidad Nacional de Educación*, 1–98.

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5165/Tesis Lorena>

Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sotelo. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao 2019*. 0–2.

Tamayo. (2004). *El proceso de la investigación científica* (pp. 59–64).

Tamayo, T. M. (2001). El proceso de la investigación científica. In *Tabasco, Mexico* (p. 164).

<https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA13&dq=niveles+y+tipos+de+investigación+científica&ots=TrdH9o25oH&sig=LuUy8OrcuTqx2cp7NTQENjLPsmM#v=onepage&q=niveles+y+tipos+de+investigación+científica&f=false%0Ahttps://books.google.c>

Ticona, E., & Quispe, M. (2022). *Logro de competencias y trabajo en equipo en la Escuela Profesional de Antropología en tiempos de Pandemia, 2022*. 90.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19295/Ticona_Elizabeth_Quispe_Mary.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Tinajeros. (2021). *Trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo, 2021*. 1–5.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72814/Tinajeros_MY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Valderrama, S. (2013). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica. In *Editorial San Marcos* (p. 495).

Anexos

Anexo 1. Evidencia de sumisión



Anexo 2. Resolución de sustentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 774A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 19 de noviembre de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **WILLIAM RUSSEL OLVEA TITO**, identificado(a) con código Universitario N° 201522443 de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **WILLIAM RUSSEL OLVEA TITO**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 19 de noviembre de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **WILLIAM RUSSEL OLVEA TITO**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Testistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda Secretario: Mtra. Miluza Maria Del Carmen Villar Guevara Vocal: Mtro. Amed Vargas Martínez Asesor: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco	William Russel Olvea Tito	Trabajo en equipo y la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2024	Miércoles 18 de diciembre de 2024 14:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA