



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
UNA MYPE DEL SECTOR GASTRONÓMICO, LURÍN - 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

HEBER ELIAS GOMEZ SALVADOR
ORCID: 0000-0003-1965-3274

ASESORA

DRA. PATRICIA MARIBEL YLLESCAS RODRÍGUEZ
ORCID: 0000-0002-4244-8167

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Gomez Salvador, H. E. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de una MYPE del sector gastronómico, Lurín - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Heber Elias Gomez Salvador
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72157098
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1965-3274
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Patricia Maribel Yllescas Rodríguez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07266567
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4244-8167
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Erika Del Rosario Buitron Hurtado De Medianero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41260648
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de una MYPE del sector gastronómico, Lurín - 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRIGUEZ como presidente, el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como secretario y la MAG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE UNA MYPE DEL SECTOR GASTRONÓMICO, LURÍN - 2022

Presentado por el bachiller:

HEBER ELIAS GOMEZ SALVADOR

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **ONCE (11)**.

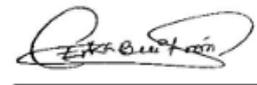
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 17 de noviembre del 2023.



PRESIDENTE
MAG. JAMES ARÍSTIDES
PAJUELO RODRIGUEZ



SECRETARIO
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRAL BYRNE



VOCAL
MAG. ERIKA DEL ROSARIO
BUITRON HURTADO DE
MEDIANERO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Patricia Maribel Yllescas Rodríguez docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MYPE DEL SECTOR GASTRONÓMICO, LURÍN – 2022”

Del bachiller Heber Elias Gomez Salvador, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

La suscrita revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 15 de diciembre de 2023



Patricia Maribel Yllescas Rodríguez

DNI: 07266567

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres por ser mi inspiración y apoyo a lo largo de los años, impulsándome diariamente y convirtiéndose en la energía impulsadora de mis anhelos.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesora de tesis, la Dra. Patricia Maribel Yllescas Rodríguez, por su guía y apoyo constante a lo largo de este arduo proceso. Sus conocimientos fueron fundamentales para dar forma a mis ideas y enfocar mi investigación de manera eficaz. Asimismo, me gustaría expresar mi gratitud a la Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña por su apoyo continuo y dedicación. Sus valiosas aportaciones y consejos han sido una fuente de inspiración para mí y han enriquecido mi investigación en gran medida. También agradezco a la Universidad Autónoma del Perú por darme la posibilidad para continuar con mi carrera profesional. Además, quiero agradecer a mis compañeros y amigos que me han brindado su aliento y apoyo a lo largo de este desafiante camino. Sus palabras de aliento y ánimo fueron un impulso vital en los momentos de duda y dificultad. Por último, quiero extender mi agradecimiento a todos los trabajadores de la mype del sector gastronómico por brindarme la información que necesitaba para continuar con esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Justificación e importancia de la investigación	21
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico	22
1.4 Limitaciones de la investigación	23
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	25
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	36
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	60
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	63
3.2 Población y muestra	64
3.3 Hipótesis	65
3.4 Variables – Operacionalización	65
3.5 Métodos y técnicas de investigación	67
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	68
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	71
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	75
4.1.1 Análisis de fiabilidad	76
4.2 Resultados descriptivos de las variables	77
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	79
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	85
4.5 Prueba de normalidad para la variable de estudio	89
4.6 Procedimientos correlacionales	90
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones	95

5.2	Conclusiones	97
5.3	Recomendaciones	99

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable trabajo en equipo
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral
Tabla 3	Ficha técnica del cuestionario de trabajo en equipo
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral
Tabla 5	Escala de alfa de Cronbach
Tabla 6	Escala de correlación de Rho Spearman
Tabla 7	Resultados de validación del cuestionario de trabajo en equipo
Tabla 8	Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral
Tabla 9	Análisis de fiabilidad del instrumento de trabajo en equipo
Tabla 10	Análisis de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral
Tabla 11	Análisis descriptivos de la variable trabajo en equipo
Tabla 12	Análisis descriptivos de la variable desempeño laboral
Tabla 13	Análisis descriptivos de la dimensión complementariedad
Tabla 14	Análisis descriptivos de la dimensión compromiso
Tabla 15	Análisis descriptivos de la dimensión comunicación
Tabla 16	Análisis descriptivos de la dimensión calidad de trabajo
Tabla 17	Análisis descriptivos de la dimensión compromiso laboral
Tabla 18	Análisis descriptivos de la dimensión clima laboral
Tabla 19	Análisis descriptivo de la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral
Tabla 20	Análisis descriptivo de la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral
Tabla 21	Análisis descriptivo de la relación entre el compromiso y el desempeño laboral
Tabla 22	Análisis descriptivo de la relación entre la comunicación y el desempeño laboral
Tabla 23	Prueba de normalidad de las variables trabajo en equipo y desempeño laboral
Tabla 24	Resultados de correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral
Tabla 25	Resultados de correlación entre la complementariedad y el desempeño laboral

Tabla 26	Resultados de correlación entre el compromiso y el desempeño laboral
Tabla 27	Resultados de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable trabajo en equipo
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión complementariedad
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión calidad de trabajo
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso laboral
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión clima laboral
- Figura 9 Análisis descriptivos de la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral
- Figura 10 Análisis descriptivos de la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral
- Figura 11 Análisis descriptivos de la relación entre el compromiso y el desempeño laboral
- Figura 12 Análisis descriptivos de la relación entre la comunicación y el desempeño laboral
- Figura 13 Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MYPE DEL SECTOR GASTRONÓMICO, LURÍN - 2022

HEBER ELIAS GOMEZ SALVADOR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Mype del sector gastronómico de Lurín. Esta investigación es de tipo básica, alcance correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población de estudio comprende a un total de 36 empleados de la empresa y para la recopilación de información, se empleó una encuesta que consta de 12 preguntas relacionadas con la variable del trabajo en equipo y otras 12 preguntas relacionadas con el desempeño laboral. Los instrumentos utilizados cumplen con criterios aplicables en términos de validación de contenido. Además, los resultados de confiabilidad, medidos a través del coeficiente alfa de Cronbach, arrojaron un valor de 0.848 para la prueba del trabajo en equipo y un valor de 0.876 para la prueba del desempeño laboral. Los resultados estadísticos indican que existe una relación moderada entre las variables, según el coeficiente de correlación no paramétrico, Rho de Spearman, que arroja un valor de 0.592 con un nivel de significancia de 0.000. En definitiva, la mejora del trabajo en equipo entre los colaboradores lleva a un aumento en la eficiencia del desempeño laboral. Así que, se sugiere la adopción de planes empresariales destinados a mejorar el rendimiento laboral.

Palabras clave: trabajo en equipo, desempeño laboral, conocimientos, habilidades

**TEAMWORK AND JOB PERFORMANCE OF WORKERS OF A MYPE IN THE
GASTRONOMIC SECTOR, LURÍN – 2022**

HEBER ELIAS GOMEZ SALVADOR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the relationship between teamwork and the work performance of the workers of a Mype in the gastronomic sector of Lurín. This research is basic, correlational in scope, non-experimental design and quantitative approach. The study population includes a total of 36 company employees and to collect information, a survey was used that consists of 12 questions related to the teamwork variable and another 12 questions related to job performance. The instruments used meet applicable criteria in terms of content validation. Furthermore, the reliability results, measured through Cronbach's alpha coefficient, yielded a value of 0.848 for the teamwork test and a value of 0.876 for the job performance test. The statistical results indicate that there is a moderate relationship between the variables, according to the non-parametric correlation coefficient, Spearman's Rho, which yields a value of 0.592 with a significance level of 0.000. Ultimately, improving teamwork among employees leads to an increase in the efficiency of work performance. Therefore, the adoption of business plans aimed at improving work performance is suggested.

Keywords: teamwork, job performance, knowledge, skills

INTRODUCCIÓN

Actualmente alcanzar y preservar el éxito en las empresas demanda la combinación de habilidades de diversos profesionales, en lugar de depender únicamente de un recurso humano. Por lo tanto, esta forma de trabajar, que se fundamenta en la cooperación de un conjunto de personas, donde todos contribuyen con su conocimiento, integrando un conjunto y compartiendo responsabilidades hacia logros colaborativos. Al trabajar en equipo, se aprovechan las habilidades individuales de los miembros y se optimizan sus empeños, lo cual reduce el tiempo dedicado a las tareas y maximiza los rendimientos conseguidos. Es importante destacar que una empresa logra el desempeño adecuado de sus metas cuando sus empleados son aptos y logran un rendimiento eficaz.

El problema central de la investigación radica en los frecuentes retrasos de preparación de los platos en el restaurante, sino también en la entrega de servicios. En definitiva, al evaluar el rendimiento de los empleados es importante considerar múltiples elementos que fomenten una mayor eficiencia en el trabajo con el objetivo de lograr resultados más favorables, es posible mejorar la colaboración entre los integrantes del equipo, lo que a su vez soluciona los inconvenientes relacionados con la demora en la preparación de los platos en el restaurante y la entrega de servicios.

La pregunta de investigación que se ha planteado gracias al análisis del problema de estudio es ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022?

Asimismo, el objetivo principal de esta investigación fue establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

De acuerdo con los resultados alcanzados se aprueba la hipótesis alterna puesto que se demuestra que las dos variables presentan una correlación moderada y positiva de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

De esta forma, la investigación se desarrolló y fue explicada de la siguiente manera a lo largo de cinco capítulos.

En el primer capítulo, se llevó a cabo la exposición del problema, donde se efectuó un análisis que posibilitó la explicación y la descripción de la situación problemática. Asimismo, se procedió a la formulación de la interrogante general y las específicas del problema. Luego, se efectuó la justificación de la investigación, que proporcionó la base para la formulación de los objetivos de la investigación. Por último, se identificaron las limitaciones que surgieron en el transcurso de la investigación.

En el segundo capítulo, se identificó, seleccionó y analizó los antecedentes relevantes para el estudio, clasificándolos según su tipo y diseño de investigación, además de considerar el uso de las variables de estudio. Este proceso facilitó la exploración de la temática relacionada con el tema de investigación, respaldándola con el aporte de teóricos que describen las variables de estudio. Por otro lado, se desarrolló la definición conceptual de la terminología utilizada en la investigación.

En el tercer capítulo, se abordó la elección del tipo y diseño de investigación, aplicado a una población y muestra específicas. Esto posibilitó la formulación tanto de la hipótesis general como de las hipótesis específicas. A continuación, se llevó a cabo la operacionalización de las variables, la definición de los métodos y técnicas de investigación, así como la descripción de los instrumentos empleados para la recopilación de datos. Finalmente, esta etapa permitió la realización del análisis estadístico e interpretación de los datos obtenidos en la investigación.

En el cuarto capítulo, se desarrolló la validación y la confiabilidad de los instrumentos utilizados para recopilar datos relacionados con las variables. Luego, se procedió a realizar análisis descriptivos tanto de las variables como de las dimensiones. Después, se desarrollaron las tablas de contingencia para examinar la relación entre las variables. Además, se efectuó una prueba de normalidad para evaluar la distribución de las variables de estudio. Finalmente, se implementaron procedimientos correlacionales para poner a prueba las hipótesis planteadas.

En el quinto capítulo, se llevó a cabo la discusión en la que se compararon los antecedentes que presentan una relación significativa entre las dos variables. Además, se formularon conclusiones relacionadas con las hipótesis planteadas, lo que permitió la elaboración de recomendaciones apropiadas.

Por último, se proporcionaron detalles sobre las referencias que respaldan teóricamente el desarrollo de la investigación y se incluyeron las evidencias obtenidas a lo largo del estudio de investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El trabajo en equipo se ha vuelto indispensable para asegurar el éxito de cualquier organización en la actualidad. La combinación de habilidades complementarias, el compromiso compartido, una buena comunicación, el uso de tecnologías y herramientas colaborativas, junto con un alto nivel de confianza, son elementos fundamentales que permiten a los equipos alcanzar sus objetivos de manera eficiente y con resultados positivos.

Es crucial resaltar que el trabajo en equipo desempeña un papel fundamental no solamente en el ámbito laboral, sino también en el deporte y en proyectos colaborativos de diversa índole. Así mismo, el desempeño laboral es un elemento crucial en el entorno profesional. De acuerdo con Beltrán y Téllez (2018) la efectividad en el desempeño laboral está sujeta por diversos elementos, incluyendo el trabajo en equipo. Los autores sostienen que, para trabajar en este enfoque, es necesario que la empresa cuente con niveles de comunicación y responsabilidad, lo que a su vez permite minimizar el trabajo puramente operativo. Para lograr un rendimiento eficiente, se requiere un liderazgo sólido que fomente la participación y el crecimiento de los empleados. Además, es esencial garantizar una calidad de trabajo óptima, proporcionando las herramientas necesarias y estableciendo estándares de calidad y metas alcanzables. Por último, el compromiso de la empresa es vital para que los empleados se sientan identificados y comprometidos con los principios y objetivos de la entidad.

En el período actual, las organizaciones desempeñan un papel fundamental como principal fuente de apoyo social. Estas entidades permiten a las personas alcanzar metas que serían difíciles de lograr individualmente, ya que facilitarán a agilizar la producción y entrega de productos y servicios necesarios para la vida

humana. Además, las organizaciones brindan a los colaboradores la posibilidad de obtener, desarrollar y aplicar habilidades, conocimientos y destrezas que contribuyen tanto a los objetivos organizacionales como a los personales. En este sentido, el trabajo en equipo en equipo se vuelve crucial para el rendimiento de los empleados (Reátegui et al., 2021).

Mientras tanto, trabajar en equipo se ha vuelto más común en casi todos los tipos de organizaciones, incluido los restaurantes. No obstante, el trabajo en equipo requiere que cada personal del equipo comprenda su área de responsabilidad y tenga fe en su capacidad para gestionar las tareas de manera idónea. En tal sentido, el desempeño de los empleados ha adquirido recientemente una mayor importancia para los gerentes y especialistas en recursos humanos de las empresas a la luz de la epidemia de coronavirus. En este momento desafiante, las empresas de hoy en día continuamente buscan y encuentran formas creativas y eficientes de impulsar el desempeño de los empleados (Chanana y Sangeeta, 2021). Adicionalmente, los cambios recientes en nuestro país y en todo el mundo, han suscitado la exigencia de fomentar la colaboración entre los empleados dentro de las organizaciones. A diferencia de épocas anteriores, donde el trabajo podía realizarse de manera solitaria, en la actualidad se requiere la colaboración y la interacción entre dos o más trabajadores para lograr los resultados esperados.

Por otra parte, la relevancia del trabajo en equipo en el ámbito gastronómico es importante, ya sea limpiando, organizando o preparando la comida para evitar cualquier inconveniente en la cocina. Si una persona hace todo, el trabajo puede volverse aburrido. Se puede lograr eficiencia y ahorrar tiempo trabajando en conjunto y en armonía con otras personas que están disponibles para ayudar en la casa (Dechenaux, 2021).

Se hace necesario resaltar que, en ámbito mundial, en Indonesia, los desafíos causados por la pandemia de coronavirus han obligado a las empresas a operar desde casa. No obstante, en la actualidad, la labor remota tiene un impacto negativo en el rendimiento de los trabajadores debido a la mala supervisión, lo que dificulta que los empleados se comuniquen de manera efectiva, esto resulta un menor desempeño de los empleados (Susilo, 2020).

Debido a la crisis de salud, se observa en la actualidad que las empresas a nivel mundial se han visto obligadas a introducir nuevos procedimientos con el fin de llevar a cabo sus actividades de producción y comerciales de manera segura. En este contexto, se realizó un estudio durante la pandemia de COVID-19 en México en una empresa llamada DGS Profesional *Graphics S.A.*, el cual señala que el 66% de los empleados experimentó un ambiente laboral desfavorable. Esto tuvo un impacto negativo en el rendimiento del personal y, en consecuencia, resultó en pérdidas para la empresa (Rodríguez et al., 2019).

Según la investigación realizada por Quevedo (2022) se identificó que el 42% de los estudiantes chilenos de 15 años presentaba carencias significativas en sus habilidades de colaboración en equipos. Los alumnos carecían de oportunidades para mejorar sus habilidades en trabajo en equipo, lo que repercutía en la sociedad de diversas maneras. En el caso de los jóvenes más desfavorecidos, un 62% experimentaba dificultades en sus habilidades de colaboración, mientras que, en los estratos socioeconómicos más altos, esta cifra se reducía al 22%.

Al respecto, según el diario RRHH Digital (2022) más del 50% de los trabajadores en España temen perder su empleo si la economía empeora en los próximos meses. Como resultado, están desmotivados o insatisfechos con su trabajo, lo que produce un rendimiento más bajo. Si bien el 46% de los empleados

crea que su empleo se ve obstaculizado por procedimientos ineficientes y tareas repetitivas, los empleados creen que esto ha afectado negativamente la comunicación con colegas y clientes.

Por otra parte, en el Perú, de acuerdo con un informe de RPP (2021) se han manifestado alteraciones significativas en el ámbito laboral a raíz de la pandemia. Esto se refleja en que el 10% de los empleados en Perú quedaron desempleados, el 30% experimentó disminuciones en sus ingresos salariales, y el 59% indicó que el trabajo remoto ha tenido un efecto negativo en su desempeño laboral. Por lo tanto, se observa un creciente énfasis en fortalecer la interacción y el aprecio que los empleados requieren para alcanzar un óptimo rendimiento en su trabajo.

De acuerdo con un reporte publicado en el diario Gestión (2021) un 55% de los empleados en Perú siente inseguridad acerca de cometer errores en su labor. Esta aprehensión se origina en gran medida por la continua presión impuesta por sus superiores, lo que genera un ambiente laboral cargado de tensión y estrés que obstaculiza el rendimiento de los trabajadores.

En el territorio peruano, se ha observado un problema de bajo rendimiento laboral. En Jaén, un estudio con 20 trabajadores mostró que el 65% tenía un desempeño deficiente y el 35% era regular. Esto afecta a las organizaciones. Además, una encuesta efectuada por Aptitus a trabajadores del sector de Servicios Generales en Lima reveló que el 81% de los empleados valora mucho el clima laboral, y el 86% estaría dispuesto a renunciar si el ambiente es incómodo. Esto podría llevar a una fuga de talento. Por otro lado, el 19% no cree que el clima laboral afecte su desempeño (Cacho y Carrasco, 2020).

Es necesario resaltar en el ámbito local, específicamente en Lima, según la Universidad ESAN (2021), como consecuencia del impacto de la pandemia, el estrés

laboral ha afectado a los colaboradores en una proporción del 70 %; esta tendencia continúa en el país, según este estudio, de cada diez colaboradores, siete reportan haber experimentado estrés. En este escenario, los colaboradores pierden el enfoque en el trabajo y los compañeros de trabajo tienen miedo de irse, lo que genera errores que reducen el rendimiento de los trabajadores.

Cáceres (2020) en su estudio llevado a cabo en Comas, los empleados de las instituciones educativas se reportaron que el 44.62% experimentó un clima organizacional de nivel medio, mientras que el 38.46% lo calificó como bajo. Esto tuvo un impacto significativo en su rendimiento laboral, ya que se observó un rendimiento de nivel medio en el 40% y un 15.38% con un nivel bajo. Estos resultados indican que en ese momento no se estaban logrando rendimientos satisfactorios por parte del personal, lo que se manifestaba en una alta rotación de empleados, una productividad reducida, además de un ambiente laboral poco favorable, entre otros problemas.

En Lurín una mype del sector gastronómico especializado en servicios culinarios, colabora estrechamente con los pescadores locales de la zona para preservar la vida marina de nuestra nación y brindar una amplia variedad de platos del mar a su distinguida clientela, donde se han observados problemas recurrentes de escasa de compromiso, la falta de motivación, la pérdida de talento valioso, ambientes laborales poco saludables, la escasa comunicación entre colegas y la ausencia del trabajo en equipo. Cada uno de estos factores tiene un impacto negativo en el rendimiento de los empleados, lo que a su vez conduce a una disminución en los beneficios de la empresa y la estabilidad económica. En relación con la complementariedad, se ha notado que los empleados carecen de conocimientos y habilidades, lo que afecta considerablemente su rendimiento. En la actualidad, no se les proporciona una capacitación adecuada, lo que dificulta su adaptación a las tareas

asignadas y provoca una falta de integración con el equipo. Además, la colaboración activa entre los miembros del equipo no se lleva a cabo de forma consistente, lo que ocasiona retrasos en la realización de muchas tareas y responsabilidades diarias, dificultando el logro de las metas semanales.

En cuanto al compromiso, se ha notado una falta de disposición y dedicación entre los empleados para cumplir con sus tareas asignadas. Esto ha llevado a un sentimiento general de desánimo y falta de motivación en sus actividades diarias. Además, se ha observado una falta de responsabilidad por parte de los supervisores para fomentar la colaboración y la generación de ideas que puedan ayudar a encontrar soluciones. Algunos colaboradores también han mostrado poco esfuerzo y actitudes agresivas, lo cual no es apropiado en un ambiente de atención al público, como ocurre en un restaurante.

Respecto a la comunicación en equipos de trabajo, es evidente que se presenta una constante carencia de interacción entre los miembros. Esta carencia provoca una falta de disposición para compartir conocimientos y habilidades en la ejecución de las labores. Esta circunstancia obstaculiza la efectividad en actividades como la atención al cliente, la preparación de comidas y la entrega de un servicio satisfactorio. En cuanto a la calidad de trabajo, a menudo se percibe una falta de entusiasmo para aprender y adquirir nuevos conocimientos, ya que en muchas ocasiones los empleados carecen del impulso necesario para enfrentar sus responsabilidades, especialmente cuando se presentan nuevas ideas para mejorar la productividad diaria. Esto lleva a una utilización ineficiente de los recursos diarios, dificultando que el personal pueda desempeñar sus tareas. En cuanto al compromiso laboral, los empleados a menudo muestran falta de relación con la empresa y muestran una limitada disposición a adoptar los propósitos y principios fundamentales de la empresa. Esto genera un

ambiente negativo. También se desaprovecha la creatividad del personal, ya que se les asignan tareas repetitivas que no les permiten destacar en sus interacciones con sus colegas. Finalmente, respecto al clima laboral en la empresa la falta de enfoque de la encargada para gestionar al personal para que exista una correcta comunicación y relación con los trabajadores y supervisar el logro de las actividades, así como también incentivarlos a lograr un mejor trabajo, estos factores negativos se reflejan en el desempeño laboral.

Problema general

¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín - 2022?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022?

¿Qué relación existe entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022?

¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El estudio se justifica por la presencia de dificultades en el trabajo en equipo y el rendimiento laboral de los empleados. En consecuencia, los resultados logrados permitirán identificar los elementos que promueven una mayor eficiencia, lo cual contribuirá al logro de los objetivos organizacionales. La investigación adquiere una relevancia crucial al examinar los problemas existentes en la empresa en cuanto a las insuficiencias en el desempeño laboral. De esta manera, al recopilar los datos esenciales y analizarlos mediante métodos estadísticos, se facilita la identificación de

las cuestiones relacionadas con el trabajo en equipo y la toma de decisiones en el seno de la organización. Esto, a su vez, permite que los empleados desempeñen sus funciones de manera más eficaz y cumplan con los objetivos establecidos por la empresa.

Esta investigación tiene un valor teórico, dado que funciona como una fuente de orientación para futuros estudios. Las recomendaciones, los datos estadísticos y las conclusiones derivadas se convertirán en pilares de información y punto de partida para investigaciones posteriores relacionadas con las variables. En este contexto, la variable trabajo en equipo fue abordada tomando en cuenta los conceptos teóricos de Huerta y Rodríguez (2014), mientras que para la variable desempeño laboral se tuvieron en cuenta las contribuciones del autor Chiavenato (2019). Sin lugar a duda, la justificación práctica, la investigación se enfocó en comprender la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, y los resultados servirán como guía para dar solución a problemas similares en diferentes situaciones. Finalmente, desde un enfoque metodológico, esta investigación empleó instrumentos, técnicas y procesos estadísticos para establecer la relación entre las variables de trabajo en equipo y desempeño laboral. Los resultados obtenidos se basaron en datos con validez y fiabilidad, los cuales pueden respaldar investigaciones futuras.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

Establecer la relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

1.4. Limitaciones de la investigación

No se hallaron antecedentes nacionales ni internacionales relevantes con el año y el rubro que se desarrolla la investigación, ha habido casos en los que se haya descubierto investigaciones utilizando las mismas variables, pero con un tema y objeto diferente. Sin embargo, también se descubrieron artículos protegidos, lo que dificulta la explotación de la información. También hay pocos libros sobre trabajo en equipo y desempeño; por este motivo, existen escasos textos comprensivos que expliquen en detalle las dos variables.

Debido a sus amplios y exigentes horarios de trabajo, los empleados se encuentran entre los que tienen restringido el acceso. En el caso de estos trabajadores, las herramientas deben ser accesibles para su uso durante el tiempo de inactividad de los empleados, y los propietarios deben dar permiso para que se realice el estudio. Por lo tanto, la rapidez en la recogida de información y el ingreso a la muestra son esenciales.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

González y Morales (2020) desarrollaron un artículo “Clima organizacional y desempeño laboral de los servicios públicos del servicio de rentas internas”, con el propósito de investigar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño de los empleados que trabajan en el servicio de rentas internas. El estudio empleó un enfoque cuantitativo en su metodología, utilizando un nivel correlacional de tipo exploratoria. La muestra consistió en 128 empleados del sector público, a quienes se les encuestó. Según los resultados del estudio, para calcular el nivel de correlación entre las variables se utilizó el coeficiente de Pearson ($r=0.959$; *sig.* 0.000) se observó una correlación directa, fuerte y significativa entre las variables. Esto indica que a medida que mejora el ambiente de trabajo en la institución, también se incrementa el rendimiento laboral de los empleados públicos. Además, se llegó a la conclusión de que los empleados públicos mostraron un rendimiento laboral satisfactorio. Esto se debe a que, en los distintos medios de comunicación e información utilizados por la entidad, no hubo quejas significativas sobre el desempeño, ya que perciben un entorno de trabajo propicio para llevar a cabo sus tareas. El estudio presentado aporta una contribución valiosa al conocimiento sobre el rendimiento laboral, puesto que ofrece un minucioso análisis de la situación actual dentro de la institución. Esto permitirá realizar comparaciones con los resultados obtenidos en el estudio actual, enriqueciendo así nuestra comprensión de este tema.

Paredes y Quiroz (2021) desarrollaron un artículo “Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados” con el objetivo de determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados que forman parte de las principales cadenas de

supermercados en Ecuador. La metodología este estudio se clasifica de tipo aplicada, de nivel correlacional, con un diseño no experimental transversal, que se llevó a cabo en una muestra por 379 trabajadores. El artículo científico respalda la existencia de una relación positiva entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral. Este resultado se basa en un coeficiente Rho de 0.294 y un nivel de significancia de 0.000. El estudio destacó la importancia de implementar acciones administrativas orientadas a la mejora del entorno laboral, lo que a su vez facilita el crecimiento tanto a nivel personal como profesional, lo que se refleja en un mejor desempeño en el trabajo. Asimismo, se identificó un nivel de supervisión moderado, lo que sugiere que mejorar esta dimensión podría contribuir a un mejor desempeño y, en consecuencia, un desarrollo más sólido en el ámbito laboral. Por otra parte, se ha observado que las compañías tienen canales de comunicación, pero deben invertir más en mejorarlos para que la información llegue a todos los departamentos y, de esta manera, potenciar el desempeño de los empleados.

Guallimba (2019) en su tesis *El impacto del ambiente de trabajo en el rendimiento de los empleados en un restaurante conocido como Luchi*, desarrollado con el objetivo de comprender cómo el clima organizacional impacta en el rendimiento del personal del restaurante, la metodología utilizada es un enfoque cualitativo y cuantitativa, también el alcance fue descriptivo correlacional y por último el nivel es exploratorio. La población considerada fue de 12 colaboradores. La conclusión central resalta que el clima organizacional influye de manera significativa en el rendimiento laboral de sus miembros, debido a que en gran medida a que la mitad de los encuestados informaron que la comunicación en la empresa es deficiente. Se demostró que la conexión entre estas variables en el restaurante no fue la adecuada, ya que se acertó que el clima en el restaurante fue del 24% y el desempeño de los

compañeros de trabajo fue del 32%. Esto se debe a que la comunicación y las relaciones entre los colaboradores y el liderazgo dificultan la creación de un ambiente de trabajo adecuado y esto resulta en la falta de logros empresariales y una ausencia de compromiso por parte del empleado hacia la organización. La contribución de este estudio radica en organizar sesiones de capacitación o charlas para informar a los trabajadores sobre los criterios o métodos que la empresa utiliza para evaluar cómo están realizando su trabajo.

Albarracín y Bastidas (2020) en su tesis *Satisfacción y el desempeño de los empleados de Llermat Super Pollo*, desarrollado con el objetivo de determinar si las dos variables se correlacionan. En su investigación, se optó por un enfoque cuantitativo, y el nivel de análisis se enfocó en lo descriptivo y explicativo, 53 personas empleadas fueron en total y se utilizaron tres cuestionarios que se centraron en medir la satisfacción en el trabajo, el rendimiento laboral y la autoevaluación del desempeño. Como resultado, se constató que la satisfacción de los empleados en la compañía es excepcionalmente buena, y se demostró que los resultados tanto en el desempeño laboral como en la autoevaluación del desempeño son buenos, lo cual es consistente con las dos variables. En conclusión, la satisfacción de los colaboradores con su trabajo y su rendimiento no están relacionados, al analizar la correlación entre ambas variables, se observó en primer lugar que es negativa, con un valor de $-0,1337$. Esto sugiere de manera preliminar que a medida que el rendimiento laboral aumenta, la satisfacción tiende a disminuir, y esta relación se considera de baja intensidad. La contribución de este estudio radica en Implementar formas adicionales de ingresos aparte del salario puede contribuir a la satisfacción de los trabajadores en el contexto laboral, evitando que el trabajo se perciba como una carga y en su lugar, haciéndolo más entretenido. Esta mejora en el ambiente laboral puede aumentar el rendimiento

de los trabajadores.

Quezada et al. (2020) en su artículo “Trabajo en Equipo, Intercambio de información y Desempeño laboral en entidades gubernamentales”, tuvo como objetivo general, analizar el rendimiento en el entorno de trabajo a través del trabajo en equipo y la comunicación. Esta investigación fue presentada en la revista *Koinonia*. El estudio utilizó un enfoque metodológico de diseño no experimental, de tipo descriptivo. La muestra consistió en 78 empleados del sector público, a quienes se les administró una encuesta en línea. Los resultados de la investigación revelaron que un 93.6% de los empleados consideran que es necesario el mejoramiento de los equipos laborales en la organización. Además, el 73.1% valora la importancia del trabajo en equipo y lo prefiere como enfoque. No obstante, un 26.9% muestra desacuerdo debido a experiencias previas negativas. Se llegó a la conclusión de que la mejora del trabajo en equipo proporciona una comprensión más profunda de las habilidades individuales dentro del equipo en diferentes circunstancias. Esto a su vez conduce a un mayor compromiso por parte de los trabajadores, lo que resulta en un desempeño más eficaz para alcanzar los objetivos y satisfacer las demandas de la institución. La aportación de la investigación en lo que respecta a las variables, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral en la organización, se sugiere introducir una evaluación de rendimiento de 360 grados en la empresa, mediante la cual se pueda evaluar de manera completa las habilidades y el rendimiento de los trabajadores.

Antecedentes nacionales

Díaz (2021) en su tesis *Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio*, desarrollado con el objetivo de determinar la relación existente entre el trabajo en equipo y el rendimiento en el ámbito laboral en el campo de la gestión de Qali Warma. La investigación se enmarcó en un

tipo básico, con un diseño no experimental y un nivel correlativo. Para realizar la investigación, se recolectaron datos a través de un cuestionario aplicado a una muestra compuesta por 57 colaboradores. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0,896$; $Sig. = 0,000$). Esto indicó una relación positiva alta y significativa entre las dos variables. Este resultado condujo a la conclusión de que a medida que la colaboración entre los trabajadores mejoraba, también aumentaba el rendimiento laboral de manera proporcional, se hizo evidente al analizar la variación del rendimiento laboral, que mostró un incremento del 45.4%. La contribución de este estudio radica en implementar un conjunto de medidas entre los empleados con el fin de fomentar una mayor colaboración y generar un sentido de pertenencia hacia el entorno laboral, también se sugiere a la administración crear un entorno de trabajo más propicio mediante mejoras en la infraestructura, con el propósito de estimular un ambiente laboral más favorable para los empleados. Esto posibilitaría que los empleados puedan mejorar sus habilidades y aprovechar al máximo sus capacidades para elevar su desempeño laboral.

Tapia (2023) en su tesis *Trabajo en equipo y rendimiento laboral de los empleados en la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón, durante 2022*, desarrollado con el objetivo de establecer si la labor en equipo influye en el rendimiento laboral de los empleados. La investigación es básica, teniendo como enfoque cuantitativo, teniendo un seguimiento de nivel explicativo, diseño que aplicó, no experimental, la población considerada fue de 32 colaboradores, se empleó una encuesta y un cuestionario. De acuerdo con los resultados, constataron que las dos variables tienen una relación moderadamente positiva entre sí, mediante la prueba de Pearson ($r = 0,674$; $Sig. = 0.00$). Asimismo, los resultados constataron que la dimensión compromiso y la variable tienen una relación positiva moderada mediante

la prueba de Pearson ($r= 0,506$; $Sig.= 0.003$). De igual manera, los resultados constataron que la dimensión comunicación y la variable tienen una relación positiva moderada mediante la prueba de Pearson ($r= 0,415$; $Sig.= 0.018$). Se concluyó que la colaboración en equipo ejerce un impacto considerable en el rendimiento laboral de los empleados. La contribución de este estudio radica en que demuestra que dos de nuestras dimensiones muestran un impacto positivo moderado. Además, sugieren nuevas estrategias, como fomentar la interacción, proporcionar apoyo a los empleados en su rendimiento y reconocer los logros alcanzados.

Barrios (2021) en su tesis *Motivación laboral y desempeño laboral de un restaurante de Chiclayo*, planteado con el objetivo de establecer si ambas variables se relacionan en el restaurante, el tipo fue básica y aplicó a corte transversal y con un nivel correlacional y también diseño no experimental. Para formar parte de la muestra se eligieron 25 trabajadores, utilizó una encuesta y también un cuestionario, utilizó Shapiro-Wilk y se empleó el análisis no paramétrico de Spearman como método de evaluación. De acuerdo con los resultados, constataron que las dos variables tienen una relación moderadamente positiva entre sí de ($Rho= 0,622$; $Sig.= 0.001$). También hay una relación moderadamente positiva entre la desmotivación ($Rho= 0,496$; $Sig.= 0.012$) y el rendimiento laboral. Por cierto, hay una relación moderadamente positiva entre regulación externa ($Rho= 0,539$; $Sig.= 0.005$) y el desempeño laboral. Sin duda hay una relación moderadamente positiva entre regulación introyectada ($Rho= 0,550$; $Sig.= 0.004$) y el rendimiento laboral. De igual importancia hay una relación moderadamente positiva entre regulación identificada ($Rho= 0,538$; $Sig.= 0.006$) y el desempeño laboral. Para terminar, hay una relación moderadamente positiva entre regulación intrínseca ($Rho= 0,567$; $Sig.= 0.003$) y el desempeño laboral. La contribución de este estudio radica en implementar sistemas de incentivos que se

centren en el cumplimiento de metas por parte del personal y emplear recompensas como una estrategia para prevenir la insatisfacción y la falta de motivación laboral.

Hanco y Layme (2022) en su tesis *Trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la gerencia regional de Educación Cusco, 2021*, desarrollado con el objetivo de determinar el grado de relación entre trabajo en equipo y el rendimiento del capital humano en ese entorno en particular. El tipo de esta investigación es de carácter básico, adoptando un enfoque cuantitativo. Se utilizó un diseño no experimental con un alcance centrado en la correlación de variables, la población considerada consistió en un total de 35 empleados. Adicionalmente, se llevó a cabo una encuesta y se utilizó un cuestionario con el fin de recoger los datos. Los resultados indican que se observa una correlación alta y positiva entre las variables, según se evidencia en el coeficiente de correlación *Rho* de Spearman, el cual es igual a 0.710. De lo que se concluye que, cuando el personal trabaja en equipo de manera positiva, se produce un aumento en el rendimiento laboral de forma directa. La contribución de este estudio radica en llevar a cabo actividades conjuntas cada tres meses, fomentar la hermandad entre los miembros del equipo, desarrollar una identidad empresarial mediante la unión de metas compartidas y preparar un plan operativo que facilite una comprensión de las actividades a llevar a cabo.

Zavaleta (2022) en su tesis *Ambiente de trabajo y rendimiento del empleado en el sector de alimentos y bebidas en el complejo turístico Hacienda Resort Guizado Portillo, ubicado en Ica*, desarrollado con el objetivo de determinar si el clima laboral influye en el rendimiento. La metodología adoptó un enfoque de naturaleza cuantitativa y tipo descriptiva-explicativa. Se empleó un diseño secuencial con propósitos explicativos. Se procedió a aplicar el cuestionario como instrumento para

recabar información, aplicándolo a los 50 colaboradores en un momento específico. Se llegó a los resultados de que existe una correlación moderada entre el ambiente laboral y el rendimiento de los colaboradores, con un coeficiente *Rho* de 0.588. Además, los resultados señalan que existe una correlación del 0.555 entre la dimensión de comunicación y el rendimiento laboral. Esto sugiere que la comunicación tiene una influencia moderada en el desempeño en el trabajo. Adicionalmente, los resultados revelan que hay una correlación del 0.633 entre la dimensión de calidad en el trabajo y el desempeño laboral. Esto sugiere que la calidad en el trabajo tiene una influencia moderada en el rendimiento en el ámbito laboral. En última instancia, se puede concluir que el ambiente laboral ejerce una influencia sobre el rendimiento de los colaboradores de carácter moderado. La contribución de la investigación radica en que se tiene que llevar a cabo encuestas de satisfacción de manera regular con el propósito de detectar deficiencias que podrían mejorarse mediante estrategias.

Antecedentes regionales

Tafur (2021) en su tesis *Sugerencia de fortalecimiento de trabajo en equipo como elemento crucial para la viabilidad de los nuevos proyectos en las empresas peruanas, específicamente en las micro y pequeñas compañías del ámbito de servicios, enfocándose en los restaurantes ubicados en la urbanización Paseo de la República, en el distrito de Chorrillos, durante el año 2019*. Esta investigación propuso mejoras del trabajo en equipo entre los integrantes del equipo como un factor determinante para la sostenibilidad de estos emprendimientos en el tiempo, el diseño empleado no fue de naturaleza experimental, se fundamentó en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, transversal. La muestra consistió en 18 restaurantes situados en Chorrillos. Con el propósito de recopilar la información requerida para

esta investigación se utilizó una encuesta que se administró a través de un cuestionario. Los resultados de la relación al trabajo en equipo, el 83.3% de los colaboradores nota un nivel moderado de contacto, el 66,7% valora un nivel moderado de comunicación, el 100% acepta estar motivado a un grado moderado y el 83,3% identifica que la inteligencia emocional tiene un grado moderado. En síntesis, las causas que influyen en el trabajo colaborativo, se encontraba un nivel moderado de inteligencia emocional, motivación y comunicación en las empresas enfocadas en el trabajo en equipo, lo cual requería mejoras para fortalecer la sostenibilidad de estas organizaciones. La contribución de este estudio radica en aumentar la interacción entre propietarios del restaurante y los empleados, con el fin de comprender sus inquietudes y llegar a tratos mutuamente beneficiosos.

Remicio (2021) en su tesis titulada *Comunicación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café del Perú, Miraflores-2020*, desarrollado con el objetivo de determinar la relación entre la comunicación dentro de la organización y el rendimiento en el trabajo por parte de los trabajadores. La ejecución de la investigación tuvo lugar utilizando un tipo de investigación aplicada con un nivel descriptivo correlacional, utilizando un corte transversal y diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 33 empleados que participaron en el estudio. Se midieron las variables mediante un cuestionario compuesto por 45 ítems relacionados con la comunicación organizativa y 36 ítems relacionados con el rendimiento laboral. Los resultados, además, indicaron una relación positiva entre las variables. Se acordó además que los resultados fueron fructíferos porque se mostró que las variables tienen una alta correlación. De esta manera se empleó la correlación de Pearson ($r=0,789$; $Sig.=0,000$) de tal forma entre las variables tienen alta correlación positiva. En síntesis, se observa que existe una

alta correlación positiva entre la comunicación en la organización y el rendimiento en el trabajo. La contribución de este estudio radica en mejorar la comunicación a través de la implementación del plan de acción, con el fin de alcanzar un nivel óptimo de rendimiento en el trabajo. Esto contribuirá a identificar y aplicar soluciones eficaces con el fin de alcanzar los fines determinados por la empresa.

Sulca y Takeshita (2021) en su tesis *Clima organizacional y desempeño de los empleados en la cevichería Punto Marino de Lince de Lima en el año 2019*, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los trabajadores en la cevichería de Lince. El enfoque utilizado fue no experimental, con tipo aplicado, de corte transversal y de naturaleza cuantitativa. Veinte empleados del restaurante fueron evaluados en esta serie de análisis. Se utilizaron encuestas como técnica y herramienta para recolectar los datos, y se emplearon dos cuestionarios para cada variable. Los resultados revelaron que el ambiente laboral obtuvo un nivel de aceptación del 20%, mientras que el desempeño laboral obtuvo un nivel de aceptación del 15%. Finalizó utilizando correlación de Spearman ($Rho= 0,817$; $Sig.= 0,000$) las variables se correlacionan de manera positiva alta. En definitiva, el clima laboral tiene un vínculo en el rendimiento de los empleados y si las estrategias no se implementan a tiempo, puede llevar al fracaso organizacional. La contribución de la investigación en lo que respecta a las variables de ambiente laboral y rendimiento para el estudio actual es capacitar a los trabajadores de manera trimestral contribuirá en la adquisición de nuevos conocimientos y el fortalecimiento de sus capacidades. Esto generará una motivación impulsada por su progreso en los ámbitos personal y laboral, lo que a su vez mejorará su disposición y habilidades.

Gómez (2021) en su tesis *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks Zona Sur, Lima – 2019*, desarrollado con el objetivo de

determinar si entre las dos variables se relacionan en los empleados de Starbucks. El tipo de la investigación fue descriptivo y correlacional y se realizó utilizando un enfoque cuantitativo y siguiendo un diseño no experimental. La muestra incluyó a 36 trabajadores. Se realizó una prueba piloto con una muestra de 20 participantes. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa alta ($r= 0,690$) entre las variables. En lo que respecta a la dimensión de identidad, se identificó una correlación de 0.283 con una significancia de 0.094, lo que indica una baja relación significativa. En relación con la dimensión de normatividad, se observó una correlación $r=0.383$ con significancia de 0.021, lo que indica una correlación baja entre la normatividad y el rendimiento laboral. En respecto se encontró una correlación alta significativa entre la dimensión de comunicación horizontal y el rendimiento laboral, con un valor de 0.681 y una puntuación de 0.000. Por último, con una correlación de 0.598 y un valor de significancia de 0.000, Se notó una contribución individual con un grado de participación moderado. En definitiva, las variables muestran una alta correlación significativa. La contribución de la investigación en lo que respecta a las variables para el estudio actual es implementar la supervisión constante de las tareas laborales con el propósito de reconocer posibles mejoras y aplicar correcciones en un plazo breve.

Chávez y Ruiz (2022) en su tesis *El trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los empleados de las empresas bancarias en Lima Metropolitana, 2021*, desarrollado con el propósito de determinar la relación entre la colaboración en grupo con el rendimiento laboral de los trabajadores en instituciones financieras. La aproximación de esta investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo, esta investigación adoptó un enfoque no experimental transaccional y el alcance de investigación abarca lo correlacional. Se seleccionó una muestra de 370

trabajadores de las cuatro instituciones bancarias líderes, además se consideraron dos cuestionarios que habían sido utilizados en investigaciones anteriores. Esta afirmación se fundamentó en los resultados derivados del coeficiente de correlación de Spearman, el cual reflejó un índice de 0.284 entre las variables. Esto señala claramente que la relación en cuestión presentó una correlación positiva de baja. La conclusión clave obtenida es que se ha reconocido una relación positiva baja entre las variables, esto implica que a medida que se mejore la eficacia del trabajo en equipo en las instituciones bancarias, habrá un aumento en los logros de rendimiento laboral por parte de los empleados. La contribución de este estudio radica en llevar a cabo capacitaciones en grupo resulta efectivo para fomentar el desarrollo de habilidades bajas de los miembros de los equipos presentes en una empresa.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de trabajo en equipo

A lo largo de la historia, las personas han trabajado juntas en equipo, logrando diversos resultados. La narrativa histórica muestra cómo nuestros antepasados se vieron obligados a cooperar y emplear sus habilidades en actividades como la caza, la defensa y la protección para sobrevivir. A lo largo de los siglos posteriores, se ha presenciado casos destacados de exploradores y científicos que alcanzaron descubrimientos y triunfos significativos, gracias a la contribución esencial de muchas personas, a menudo pasadas por alto. Estos logros requirieron la capacidad de colaborar en equipo, es decir, asignar roles diversos a los miembros del grupo y realizar tareas de forma conjunta para alcanzar objetivos.

A pesar de que el concepto de trabajo en equipo no era una novedad en el entorno organizativo, en sus primeras etapas, los especialistas y líderes solían pasar por alto esta forma de colaboración, centrandose su atención principalmente en el

análisis de tareas individuales. Sin embargo, en las últimas dos décadas, una serie de cambios relacionados con factores estratégicos, económicos, tecnológicos y sociales provocaron una transformación significativa en la perspectiva general. Esto impulsó a nivel global y en todos los sectores la reestructuración de organizaciones que se basen en trabajar en equipo.

En la actualidad, dado que las organizaciones operan en entornos caracterizados por cambios continuos y dinámicos, además de enfrentar situaciones de incertidumbre, su tamaño ha aumentado y se han vuelto más complejas desde una perspectiva estructural. Esto ha generado la necesidad de respuestas rápidas, flexibles y adaptables. Por lo tanto, se ha vuelto cada vez más esencial que estas organizaciones realicen sus actividades a través del trabajo en equipo. En este sentido, los equipos se han convertido en los componentes fundamentales en la construcción de la organización, formando las unidades esenciales en su estructura, que se configura en base a sistemas basados en equipos.

A lo largo del tiempo, se ha observado una evolución en la percepción y aplicación del concepto de trabajo en equipo, respaldada por diversas teorías y enfoques. A continuación, se presenta un marco teórico que examina los inicios del trabajo en equipo.

En el transcurso de la historia, se produjo una evolución en la percepción del trabajo en equipo, influida por diversas teorías. Entre estas teorías, se destaca la conocida como Teoría de las relaciones humanas. En las primeras décadas del siglo veinte, eruditos como Elton Mayo llevaron a cabo investigaciones que enfatizaban la importancia de las interacciones sociales y la comunicación entre los empleados con el objetivo de aumentar tanto el ánimo como la eficacia en el trabajo. Esta teoría puso de manifiesto la relevancia de fomentar un entorno de colaboración y de dar prioridad

al bienestar de los trabajadores. Por otro lado, la teoría de sistemas sociales también tuvo un papel esencial en la transformación del trabajo en equipo. A medida que avanzaba el siglo XX, la psicología social comenzó a explorar la interacción de individuos en entornos grupales. Destacados científicos como Kurt Lewin pusieron énfasis en la importancia de la dinámica de grupos, la comunicación y la colaboración en procesos como la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Desde otro punto de vista, es relevante mencionar la contribución de Bruce Tuckman en lo que respecta a las etapas de desarrollo de los equipos. En 1965, propuso un modelo que describe las diferentes fases que atraviesa un equipo: formación, conflicto, establecimiento de normas, rendimiento y finalización. Este enfoque enfatiza la importancia de la cohesión y el intercambio de información como elementos clave para lograr la eficacia en el trabajo en equipo.

Igualmente, los enfoques actuales de trabajo en equipo. A medida que avanzamos en el siglo veintiuno, la colaboración en equipo ha adquirido un rol primordial en la administración y estructura empresarial. Las teorías modernas se enfocan en la variedad en los equipos, la complementariedad, la integración en la toma de decisiones, el compromiso, así mismo la comunicación y el fomento de un ambiente de respaldo emocional.

Varios estudios teóricos previos exploraron el trabajo en equipo, en diversos estudios se identificaron diversas dimensiones del trabajo en equipo que se enfocaban en comportamientos observables. Estas dimensiones se centraban en aspectos tales como la supervisión del rendimiento del equipo y la cohesión grupal (McEwan et al., 2017).

Estos dos elementos hacen referencia a dos componentes que Kurt Lewin propuso para la participación de todos los equipos: locomoción y mantenimiento. En

relación con la regulación del rendimiento del equipo, es decir, la locomoción, los comportamientos de trabajo en equipo abarcan aquellas acciones que se presentan antes o en preparación para llevar a cabo la tarea del equipo, durante la ejecución de la tarea del equipo, y después de completar dicha tarea (McEwan et al., 2017).

De acuerdo con el modelo propuesto por Pierre en (2017) el término *trabajo en equipo* implica una colaboración activa y coordinada entre diferentes profesionales con el fin de lograr objetivos comunes en el entorno laboral. Este enfoque se fundamenta en la premisa de que los profesionales poseen habilidades en negociación, comunicación y trabajo conjunto. El modelo resalta la importancia del trabajo en equipo como elemento central, promoviendo la participación de diversas áreas y permitiendo el análisis del impacto de habilidades como la comunicación interpersonal, el sentido ético, la negociación y la gestión de conflictos (Ayoví, 2019).

2.2.1.1. Definición del trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es un proceso en constante cambio, donde un conjunto de individuos comparte un objetivo y se apoyan mutuamente utilizando sus conocimientos, habilidades y actitudes. Esto se logra mediante la coordinación y el liderazgo, con el fin de mejorar el desempeño del equipo. Al respecto Huerta y Rodríguez (2014) afirman que el concepto de trabajo en equipo abarca las diversas estrategias, enfoques y métodos que un conjunto de personas emplea para alcanzar los objetivos establecidos. Un equipo pequeño de personas con habilidades que se complementan entre sí y con un compromiso compartido hacia una meta, así como una comunicación efectiva y planificación conjunta, constituye un equipo. Respecto a López (2022) el trabajo en equipo consiste en la labor individual de diversas personas que colaboran en pro de un objetivo compartido, lo cual conlleva ventajas y contribuye a una visión integral al abordar los aspectos de todos los miembros, reflejando así la

contribución colectiva de todos sus integrantes. En cuanto a Ayoví (2019) el trabajo en equipo se puede describir como la colaboración, la interacción y el intercambio de información entre los individuos pertenecientes a una entidad. También implica la cooperación en las tareas, la promoción de un ambiente de compañerismo y el reconocimiento mutuo dentro del equipo.

En relación con Alvarado (2017) el trabajo en equipo implica que los empleados colaboran de manera conjunta para lograr un objetivo preciso, combinando una sinergia positiva, asumiendo compromiso tanto individual como colectivo, y complementando sus habilidades y talentos de manera conjunta. A su vez McEwan et al. (2017) menciona que el concepto de trabajo en equipo alude a la cooperación que existe entre los integrantes de un equipo particular, quienes realizan acciones interdependientes e interactivas para convertir las contribuciones individuales en resultados tangibles, como desempeño y satisfacción. Además, de acuerdo con las investigaciones de Robbins y Judge (2009) los equipos de trabajo se definen como agrupaciones en las que sus integrantes colaboran de manera intensiva en la consecución de un objetivo específico y compartido. En este proceso, aprovechan su sinergia positiva, mantienen una responsabilidad tanto individual como colectiva, y hacen uso de sus habilidades complementarias.

2.2.1.2. Características del trabajo en equipo.

De acuerdo con el estudio realizado por Huerta y Rodríguez (2014) se describen las características fundamentales del trabajo en equipo, las cuales se mencionan a continuación:

- Un equipo implica la combinación armoniosa de tareas y acciones llevadas a cabo por distintas personas.
- Para llevarlo a cabo, es esencial que los integrantes compartan las

responsabilidades.

- Adicionalmente, se necesita que las acciones ejecutadas sean coordinadas y que los planes diseñados en conjunto se dirijan hacia un objetivo unificado.

Igualmente, Alvarado (2017) identifica características de gran eficacia de equipos de trabajo.

- Los empleados muestran compromiso hacia los objetivos del equipo, los cuales tienen una comprensión nítida.
- Los integrantes del equipo poseen las competencias técnicas y sociales requeridas para alcanzar los objetivos deseados.
- Cada miembro tiene confianza en las aptitudes, la personalidad y la honestidad de sus colegas.
- Los integrantes se comunican de diversas maneras para asegurar que la comprensión de los objetivos y las acciones a tomar sea directa y comprensible.
- Los líderes de equipos desempeñan un papel más orientador y de apoyo, actuando como facilitadores en lugar de ejercer control sobre el equipo.

2.2.1.3. Importancia del trabajo en equipo.

La relevancia de trabajar en equipo es el esfuerzo combinado y la participación de muchos colaboradores o la capacidad de cada uno de ellos por separado. Por ello, la colaboración supera gradualmente el ámbito de dirigir para convertirse en una forma de vida laboral (Huerta y Rodríguez, 2014).

De acuerdo con Ayoví (2019) la relevancia del trabajo en equipo se fundamenta en su capacidad para lograr resultados de manera eficiente. Cuando un equipo se convierte en un modelo a seguir dentro de una empresa, esto está estrechamente vinculado al liderazgo. En cambio, si solo es un equipo que cumple con los objetivos

a largo plazo, no alcanza ese nivel de influencia en la organización. El trabajo en equipo involucra que los empleados se influyan mutuamente y colaboren para alcanzar un objetivo previamente definido por la empresa.

Ayoví (2019) subraya la importancia del trabajo en equipo, expresándola de la siguiente manera:

- Posibilita la optimización y agilización de los procedimientos de elaboración. Esto se debe a una gestión más eficiente del tiempo, lo que conlleva a la producción de resultados de mayor calidad.
- Se produce un mejoramiento en el ambiente laboral, dado que las responsabilidades se transforman en desafíos compartidos que fomentan la colaboración. Simultáneamente, se promueve el intercambio constante de vivencias y experiencias en el día a día.
- Ventajas de las actividades de colaboración, tanto en el ámbito individual como en el colectivo.
- Aumenta la confianza que inspiras en el entorno, al mismo tiempo que desarrolla la habilidad de confiar en los compañeros.
- El aprendizaje se potencia gracias al intercambio de conocimientos entre los participantes.

Según el estudio realizado por López (2022) el trabajo en equipo adquiere importancia debido a:

- Se observa una mejora en la calidad de los productos, se acelera el proceso y se reducen los gastos.
- En situaciones que demandan una variedad de habilidades y la experiencia, los equipos suelen mejorar el desempeño individual.
- Se logra una gestión más eficaz de las habilidades y talentos de los

colaboradores.

- La capacidad de adaptación a situaciones cambiantes se ve aumentada.
- Constituye un efectivo medio para que la administración promueva la liberación de su organización y eleve la motivación de su personal.

2.2.1.4. Tipos de trabajo en equipo.

Robbins y Judge (2009) indican que existen diversas categorías de equipos que se diferencian entre sí por su función y actividad.

- Equipos de resolución de problemas. Estos equipos de resolución surgen cuando se presenta un problema sin solución interna. Sus miembros, de diversas áreas, colaboran en hallar respuestas a los problemas que se identifican en la empresa.
- Equipo de trabajo informal. Los equipos no formales suelen surgir para actividades sociales y pueden contribuir a abordar inquietudes compartidas por los empleados, como la mejora de sus condiciones laborales que se brindan al colaborador.
- Equipo autodirigido. Es un grupo de personas que trabajan en colaboración demostrando diferentes habilidades, experiencias y talentos designados por un superior para llevar a cabo un proyecto que beneficie a la organización y al logro de sus objetivos.
- Equipo virtual. Conjunto de personas que trabajan de manera individual dentro de una empresa para lograr un objetivo para ofrecer un producto final. En un equipo virtual, cada miembro se encarga de sus tareas y por lo general, la supervisión es escasa o limitada. El logro en un equipo virtual radica en aspectos como la adecuada formación del equipo, la colaboración entre sus miembros, la confianza mutua y una comunicación fluida.

2.2.1.5. Aportes teóricos de Huerta y Rodríguez.

El trabajo en conjunto es un enfoque colaborativo en el cual un grupo de personas complementa sus capacidades, saberes y dedicación con el fin de alcanzar metas compartidas. Esto involucra comunicación y compromiso para lograr resultados de manera eficaz. La colaboración puede adoptar distintas formas, desde grupos pequeños y proyectos concretos hasta compañías completas que trabajan juntas en colaboración. Su relación con el rendimiento es esencial y puede incidir considerablemente en el logro y la eficiencia de una entidad.

Según Huerta y Rodríguez (2014), el trabajo en equipo se define como el conjunto de tácticas, métodos y enfoques empleados por un conjunto de individuos con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Esta definición indica reconocer que el trabajo en equipo surge como resultado de las habilidades que los trabajadores poseen con respecto a sus labores, que comprende aspectos concretos del trabajo en equipo, como habilidades complementarias y comunicación eficiente, así como la dedicación compartida hacia un objetivo laboral. Según su teoría, el trabajo en equipo se fundamenta en las siguientes dimensiones:

A. Complementariedad.

La complementariedad es una cualidad en la que cada individuo dentro de un proyecto posee habilidades y conocimientos específicos que se complementan entre sí. Cada miembro del equipo tiene su propia área de experiencia y dominio, lo que les permite contribuir de manera única y efectiva al trabajo conjunto. Reconoce que cada persona tiene fortalezas y debilidades únicas y que, al combinar y aprovechar esas diferencias, se puede lograr un desempeño más completo y equilibrado (Huerta y Rodríguez, 2014).

Por otro lado, Hanco y Layme (2022), señalan que la complementariedad

juega un papel crucial como herramienta esencial dentro de un equipo. Cada miembro debe tener un claro entendimiento de sus funciones para beneficiar al grupo en su totalidad, lo que resulta en una colaboración efectiva que impulsa el progreso del trabajo. Las características clave de la complementariedad son el conocimiento y la sinergia.

Esta dimensión se mide teniendo en cuenta los siguientes indicadores.

- Referente al conocimiento, es la aptitud de los empleados para entender la labor que están a punto de desarrollar. Es importante destacar que el aprendizaje es el resultado del conocimiento adquirido.
- Referente a la sinergia es la constante colaboración de los trabajadores que comparten un determinado espacio con la finalidad de cumplir con el objetivo planeado, para que los equipos se fortalezcan, es importante que los trabajadores se esfuercen mutuamente, así la unión de esfuerzos va a generar buenos resultados.

B. Compromiso.

El compromiso se refiere a una postura y disposición voluntaria en la que cada persona se compromete a brindar su máximo esfuerzo y dedicación para alcanzar el éxito laboral. Esto implica mostrar responsabilidad, perseverancia y una gran motivación en la realización de las tareas asignadas, demostrando un elevado nivel de entrega (Huerta y Rodríguez, 2014).

En relación con el compromiso, se define como un tipo de pacto que una persona establece con otros acerca de cierta situación. En el contexto laboral, cada miembro de la organización asume el compromiso de brindar lo máximo de sus habilidades y esfuerzos, es decir, se refiere a dedicarse por completo para llevar a cabo su trabajo de manera adecuada (Ayoví, 2019).

Esta dimensión se mide teniendo en cuenta los siguientes indicadores.

- Referente a la responsabilidad, es el grado en que los empleados cumplen con sus obligaciones laborales, contribuyendo así a fomentar la confianza tanto en el equipo como en la empresa.
- Referente a la cooperación, implica la colaboración entre los colaboradores, con el propósito de mejorar la competitividad y fomentar la innovación en las actividades en curso.

C. Comunicación.

El trabajo en equipo requiere que todos los integrantes se comuniquen de manera abierta, lo cual es fundamental para coordinar las acciones individuales. El equipo opera como una maquinaria con múltiples componentes; todos deben operar de manera óptima, pero si uno falla, el equipo no alcanza su propósito (Huerta y Rodríguez, 2014).

Además, la comunicación se describe como el procedimiento mediante el cual se transmite ciertas ideas con el propósito de lograr un funcionamiento óptimo del equipo de trabajo. Para lograrlo, se apoya en la retroalimentación y la responsabilidad de guiar adecuadamente la información (Ayoví, 2019).

Asimismo, López (2022) afirma que la comunicación es vital para el funcionamiento de una entidad, ya que el trabajo en equipo es esencial para el progreso adecuado de cualquier equipo, y sin ella sería casi imposible de lograr.

Esta dimensión se mide teniendo en cuenta los siguientes indicadores.

- Referente a las relaciones interpersonales, debido a que los empleados están diseñados para interactuar con los demás, requieren la capacidad de comunicarse con ellos. Esto se debe a que cuando dos personas interactúan, sus gestos y comportamientos tienden a interactuar.

- Referente a la contribución, cada miembro del equipo es crucial porque pueden compartir sus conocimientos en las tareas recomendadas por la empresa. Además, debido a que cada miembro del equipo trae diferentes experiencias a la mesa, trabajar juntos dará como resultado un desempeño positivo de todo el equipo.

2.2.1.6. Estrategias que impulsan el trabajo en equipo.

Según Huerta y Rodríguez (2014) las siguientes tres estrategias sirven para fomentar el trabajo en equipo:

- Suministrar toda la información requerida para el apropiado desempeño del equipo. Se debe proveer la información necesaria, o se debe especificar dónde o a quién contactar para obtenerla.
- Generar un ambiente de trabajo agradable. Esto abarca dos aspectos físicos como los aspectos psicológicos. Respecto a lo físico, es fundamental que el espacio de trabajo sea algo cómodo, libre de interrupciones y equipado con todo lo necesario para realizar las actividades. Respecto a lo psicológico, es esencial utilizar las habilidades de interacción entre personas, que engloban la capacidad de prestar atención, demostrar respeto y comprender al prójimo, además de organizar las reuniones de manera efectiva. Igualmente, relevante es reconocer los progresos logrados, tanto a nivel personal como de equipo, expresar con gratitud de manera tanto verbal como no verbal.
- Establecer de manera precisa los tiempos para cumplir con la tarea. Se recomienda hacer un seguimiento de las fechas y periodo de las reuniones, así como asegurarse de que todos estén de acuerdo con los días y horarios.

2.2.2. Bases teóricas del desempeño laboral

El concepto de desempeño laboral en las organizaciones ha experimentado

transformaciones a largo del tiempo a medida que las teorías de gestión y las prácticas empresariales han ido modificando. A continuación, presentaré un resumen que explora el origen de la atención dirigida hacia el desempeño laboral en entornos organizacionales.

Enfoque en la producción y la eficiencia (Siglo XIX - Principios del Siglo XX) en los primeros momentos de la Revolución Industrial, las empresas se enfocaban principalmente en la producción y la optimización en el proceso de producción. La supervisión rigurosa y la uniformización de labores eran habituales con el propósito de garantizar que los empleados desempeñaran sus roles de manera veloz y precisa. Por lo tanto, el enfoque en la motivación y la psicología (Principios del Siglo XX - Década de 1950) y con el transcurso del tiempo, los investigadores y directivos comenzaron a reconocer la importancia fundamental de la satisfacción y la motivación de los trabajadores como impulsores cruciales de la productividad. Teorías como la pirámide de necesidades de Maslow y el modelo de factores de motivación e higiene de Herzberg tuvieron un impacto significativo en la manera en que las empresas afrontaban el desempeño laboral, al tener en cuenta las necesidades emocionales y psicológicas de los trabajadores. En consecuencia, en la (Década de 1950 – 1980) En esta época, se enfatizó la importancia de la excelencia del producto y surgieron ideas como el control de calidad total y la mejora constante. Enfoques como la administración basada en objetivos también se elaboraron para fijar metas claras y evaluables que orientaran el desempeño de los trabajadores.

Además, en la década de 1980 – hasta la actualidad, conforme las empresas adquirieron mayor complejidad y alcance global, surgió un énfasis en la administración del rendimiento, que conlleva establecer expectativas definidas, ofrecer retroalimentación continua y evaluar el desempeño de manera periódica. La

gestión del rendimiento también guarda vínculos con el progreso profesional y el desarrollo de los empleados mediante la capacitación y comentarios constructivos.

Así pues, la teoría del desempeño laboral se enfoca en la utilización de las habilidades de los empleados. Los directivos de las compañías deben estar atentos, supervisar y responder a las situaciones en sus entornos laborales para garantizar un desempeño beneficioso. La habilidad para percibir cambios y la capacidad de ajustarse a ellos son elementos fundamentales que influyen en el rendimiento laboral (Bienkowska & Tworek, 2020).

Una de las teorías sobre el desempeño laboral fue hecha por Vroom y Maier, quienes vieron que la capacidad y la disposición son dos elementos cruciales para el rendimiento en el trabajo. Posteriormente, este modelo se amplió al agregar un tercer elemento llamado "oportunidad de actuar". La oportunidad de actuar se refiere al entorno específico en el que una persona y su tarea se encuentran, lo cual permite llevar a cabo dicha tarea y está más allá del control directo de la persona (Wang & Yang (2017).

Sonnentag y Frese observaron que los cambios actuales en la forma de trabajar, como el aprendizaje continuo y la iniciativa, están teniendo un impacto en el desempeño laboral. La teoría de Hackman y Oldham se relaciona con los resultados tanto personales como laborales, como la motivación, la satisfacción en el empleo y el rendimiento laboral (Bienkowska y Tworek, 2020).

Robbins y Judge (2009) indican que en el pasado las empresas solían evaluar principalmente la ejecución de tareas específicas descritas en una descripción del puesto de trabajo para medir el desempeño de los empleados. Sin embargo, en la actualidad, las empresas más orientadas al cliente y menos convencionales requieren una mayor cantidad de información. Actualmente, los investigadores identifican tres

categorías fundamentales de comportamiento que componen el rendimiento laboral:

- Desempeño de la tarea. Esto se refiere a cómo se llevan a cabo las responsabilidades y compromisos relacionados con la producción de un producto o la ejecución de actividades de gestión.
- Civismo. Hace referencia a comportamientos que mejoran el clima psicológico del lugar de trabajo, como echar una mano, aunque no se pida, respaldar los objetivos de la organización, mostrar respeto por los compañeros, ofrecer recomendaciones útiles y hablar bien de la empresa.
- Obstáculos a la propiedad. Esto incluye comportamientos que perjudican intencionadamente a la empresa, como el abandono frecuente, el robo habitual, los daños a la propiedad de la empresa y el comportamiento violento hacia los compañeros de trabajo.

2.2.2.1. Definición del desempeño laboral.

Se entiende que el desempeño en el entorno laboral son acciones y comportamientos destacados por parte de los empleados, que contribuyen al desarrollo de las empresas mediante el cumplimiento de los objetivos establecidos por las organizaciones. Según Alles (2002) el desempeño laboral se define como la manera en que un empleado realiza sus funciones y deberes en el contexto de su empleo. Con mayor precisión, Alles destaca que el desempeño guarda una estrecha relación con la habilidad de un empleado para lograr los objetivos y metas fijados por la empresa, además de cumplir con los niveles de calidad y eficiencia que se anticipan. Dentro de la perspectiva de Alles, se otorga importancia al desempeño en términos cualitativos, considerando elementos como la actitud, el comportamiento y las destrezas interpersonales de un colaborador. Alles argumenta que el desempeño es una amalgama de las acciones ejecutadas por un empleado y la manera en que

las lleva a cabo, lo cual abarca su actitud y conducta en el entorno laboral.

De igual manera, Chiavenato (2019) afirma que el desempeño hace alusión a la forma en que un trabajador lleva a cabo sus tareas y logra sus objetivos laborales, considerando tanto sus habilidades y capacidades personales como los aspectos organizacionales que afectan su desempeño. Ciertamente, Chiavenato sostiene que la principal fortaleza de una empresa radica en la excelencia en el rendimiento laboral.

De acuerdo con Dessler y Varela (2011) el rendimiento laboral implica el procedimiento mediante el cual las organizaciones garantizan que su equipo de trabajo se dedique a alcanzar los objetivos de la empresa. Esto conlleva la ejecución de métodos por parte del gerente para establecer las metas y responsabilidades del empleado, fomentar su crecimiento en habilidades y capacidades, y realizar evaluaciones periódicas de su desempeño.

Por otro lado, Werther et al. (2019) lo definen como un proceso para medir el desempeño total del colaborador; dicho, de otro modo, mide su aportación total a la empresa, lo que determina cuánto tiempo trabajarán para la empresa.

El desempeño en el trabajo hace referencia al proceso en el cual los gerentes aseguran que las acciones y resultados de los trabajadores estén alineados con los objetivos de la empresa. Es vital que las organizaciones también se aseguren de que la motivación fomente el esfuerzo de los empleados, mejoren su rendimiento y proporcionen un servicio de alta calidad (Bienkowska & Tworek, 2020).

2.2.2.2. Características del desempeño laboral.

Según Chiavenato (2019) las siguientes cualidades son características de los equipos de alto desempeño:

- Participación. Los colaboradores se comprometen a compartir habilidades y la ayuda mutua.

- Responsabilidad. Los colaboradores responden sus obligaciones, ante una falla ellos son responsables de los resultados.
- Claridad. Cada colaborador del equipo es consciente de los objetivos y los apoya.
- Interacción. Todos los trabajadores se comunican abiertamente y con confianza en este entorno.
- Flexibilidad. Cuando los colaboradores quieren cambiar de tarea para mejorar su desempeño.
- Creatividad. Los trabajadores usan sus habilidades e ideas propias para beneficiar al equipo.

Según Werther et al. (2019), los siguientes rasgos caracterizan el desempeño laboral eficaz:

- El objetivo de la evaluación del rendimiento es crear una retroalimentación que ayude a los trabajadores hacer mejor su trabajo en base a la información de retorno que se le brinda producto de su evaluación.
- Ayuda a evaluar los procesos de contratación y selección. La información metódica y bien documentada a la que se puede acceder sobre los trabajadores influye incluso en las decisiones internas sobre ascensos, salarios y otros aspectos del departamento de capital humano.
- El sistema de información sobre capital humano puede tener problemas, que pueden detectarse mediante un sistema de evaluación adecuado. Los procesos de selección, inducción y formación pueden haber sido infructuosos o inadecuados si se trata de empleados con bajo rendimiento.

2.2.2.3. Importancia del desempeño laboral.

Según Chiavenato (2019) los siguientes factores son significativos para el

desempeño laboral:

- Eficiencia y productividad. El buen desempeño laboral está directamente relacionado con la eficiencia de la empresa, ya que empleados que cumplen adecuadamente sus tareas contribuyen al éxito organizacional.
- Retención de talento. Reconocer y recompensar un trabajo bien hecho ayuda a mantener a los empleados satisfechos y comprometidos, reduciendo la rotación de personal.
- Motivación y satisfacción. Un desempeño laboral positivo puede impulsar la motivación y satisfacción de los trabajadores, mejorando su compromiso con la organización.
- Desarrollo de habilidades. Evaluar el desempeño identifica las áreas en las que los empleados pueden mejorar, permitiendo la implementación de programas de capacitación específicos.

Según Werther et al. (2019) los beneficios que se obtiene cuando se evalúa de forma correcta el desempeño son las siguientes:

- El trabajador tiene conocimiento de la orientación que sigue la compañía y el departamento para lo cual debe alinear sus habilidades y objetivos en la misma línea que la organización.
- Permite hacer una lluvia de ideas sobre los recursos que ya están a su disposición o que necesitará para lograr sus objetivos tanto de área como de la organización.
- Una mejor comunicación y comprensión entre los gerentes y los empleados da como resultado un ambiente de trabajo positivo.

2.2.2.4. Aportes teóricos del desempeño laboral según Chiavenato.

Siguiendo las afirmaciones de Chiavenato (2019) es posible y necesario buscar

una mejora continua en el rendimiento individual de las personas. Por lo tanto, el gerente debe hacer algo más que controlar y evaluar el rendimiento; también debe asegurarse de que los empleados crezcan personalmente, creen objetivos y metas difíciles, reciban información en tiempo real sobre su rendimiento y sean capaces de trabajar a niveles muy altos.

En ese sentido, Dessler y Varela (2011) explica que la administración del desempeño implica identificar, evaluar, inspirar y mejorar constantemente el rendimiento orientado a objetivos de los empleados. Esto trae consigo garantizar que los propósitos individuales de los empleados estén en sintonía con los propósitos estratégicos y operativos de la organización, dar a los subordinados información oportuna sobre su rendimiento, proporcionarles las herramientas y la formación que necesitan para completar su trabajo, recompensar el buen trabajo y hacer un seguimiento continuo de su rendimiento. La administración del desempeño, en pocas palabras, es el proceso continuo de determinar, evaluar y mejorar el rendimiento de un empleado o un equipo, y de alinear ese rendimiento con los objetivos de la empresa.

Según, Alles (2002) si consideramos que el desempeño no se limita únicamente al resultado del trabajo de un empleado, sino el método utilizado para llevarlo a cabo, la evaluación del rendimiento no solo mide el resultado del trabajo realizado, sino también las variadas etapas, el progreso en la utilización de las habilidades y las mejoras positivas que se producen durante este proceso.

Las siguientes dimensiones han sido reconocidas como condiciones insuficientes en la actualidad de la empresa que está siendo investigado, de acuerdo con los aportes teóricos de Chiavenato (2019) son los siguientes:

A. Calidad de trabajo.

Chiavenato (2019) lo define como el grado de satisfacción relacionado con las actividades realizadas en el lugar de trabajo. Un trabajo de calidad es cuando se lleva a cabo adecuadamente y se consiguen los objetivos fijados, por lo que su medición es significativa porque afecta la productividad. Es decir, la eficiencia y la calidad del trabajo están relacionadas; operaciones comerciales exitosas son sinónimo de trabajo bien hecho que utiliza la menor cantidad de recursos.

Esta dimensión se mide teniendo en cuenta los siguientes indicadores.

- Referente a predisposición al aprendizaje positivo, conducen a comportamientos positivos; en particular, la motivación puede extenderse entre los compañeros de trabajo, mejorar el desempeño, las relaciones entre individuos y la felicidad en el trabajo, y reducir la ansiedad por el fracaso.
- Referente al uso racional de los recursos; aunque los equipos pueden funcionar bien si los recursos se utilizan con prudencia, también requieren apoyo organizativo para completar con éxito sus tareas. Para ello, requieren información oportuna, personal suficiente y motivación.

B. Compromiso laboral.

El compromiso laboral, de acuerdo con las ideas de Chiavenato (2019), se refiere al vínculo emocional que siente un trabajador con la empresa y sus metas, con la intención principal de quedarse y seguir laborando. Este compromiso es de gran importancia, ya que influye positivamente en la productividad de los trabajadores, creando condiciones favorables para la empresa. Está relacionado con la participación y la capacidad de innovación.

Esta dimensión se mide teniendo en cuenta los siguientes indicadores.

- Referente a la participación implica que todo el equipo colabora de manera conjunta en la realización de sus responsabilidades, compartiendo metas

comunes con el fin de optimizar los procesos y estimular la involucración activa de los empleados.

- Referente a capacidad de innovación, es la capacidad de desarrollar y producir productos y servicios recién desarrollados que diferencien a la empresa de la competencia y contribuyan a la competitividad del mundo empresarial. Se refiere a las habilidades y experiencia de los empleados de la empresa, así como de toda la fuerza laboral.

C. Clima laboral.

Chiavenato (2019) explica que el clima laboral se define como el entorno interno de una organización que ejercen influencia en las conductas de los trabajadores, así como en su desempeño laboral y en la productividad general de la empresa. En ese sentido, Robbins y Judge (2009), el clima laboral se define como un entorno formado por las instituciones y fuerzas externas que tienen la capacidad de afectar su funcionamiento.

Esta dimensión se mide teniendo en cuenta los siguientes indicadores.

- Referente al confort en el ámbito laboral se relaciona con la sensación de bienestar de los trabajadores en su entorno. Se trata de crear condiciones que fomenten un ambiente agradable tanto a nivel físico como psicológico.
- Referente a la igualdad de oportunidades implica establecer una cultura organizacional que aprecie y celebre la diversidad, así como el desempeño. Un entorno laboral que fomente la igualdad de oportunidades contribuye a crear un ambiente más productivo, saludable y sostenible para todos los miembros de la empresa.

2.2.2.5. Evaluación del desempeño laboral.

La evaluación del desempeño, basado en Chiavenato (2019) hace alusión al

procedimiento en el que se analiza y evalúa el rendimiento de los empleados en una organización. Consiste en medir y evaluar de manera objetiva los logros adquiridos por los empleados en relación con las metas y criterios establecidos. Esta evaluación se realiza con el fin de identificar puntos fuertes y aspectos a mejorar en cada empleado, proporcionar retroalimentación positiva y tomar decisiones vinculadas a la recompensa y el progreso de los trabajadores, y fomentar la mejora continua en el desempeño individual y organizacional.

Dessler y Varela (2011) consiste en evaluar el rendimiento anterior o actual de un trabajador en relación con sus criterios de desempeño. La revisión del desempeño también presupone que el empleado era consciente de las expectativas de rendimiento y tenía acceso a los conocimientos, la instrucción, la retroalimentación y los incentivos necesarios para corregir cualquier deficiencia. Esencialmente, en estas evaluaciones siempre se utiliza un método de evaluación del rendimiento que consta de tres pasos: la elaboración de reglamentos laborales y la valoración del desempeño de los empleados en función de dichas normas (que frecuentemente implica algún tipo de acreditación) y proporcionar retroalimentación al personal para animarle a abordar las áreas de desempeño que necesitan mejorar.

Según lo planteado por Werther et al. (2019) la evaluación del rendimiento se describe como el procedimiento a través del cual se mide el desempeño integral de un empleado. En otras palabras, se evalúa la totalidad de su aporte a la empresa, lo cual, en última instancia, incide en su permanencia dentro de la empresa. Además, estos autores sostienen que un sistema de evaluación del desempeño sólidamente fundamentado resulta útil para analizar procedimientos para contratar, elegir e integrar al personal.

2.2.2.6. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral.

Chiavenato (2019) indica que los beneficiados son los siguientes:

- Beneficia a la organización porque puede utilizarse para analizar el potencial de sus empleados, los empleadores estarán en mejores condiciones para identificar y contratar empleados calificados que reúnan los parámetros requeridos para beneficiarse de las oportunidades de avanzar en sus carreras y mejorar sus relaciones interpersonales.
- Al jefe, contribuirá proponiendo, dirigiendo y eligiendo las medidas y acciones adecuadas que apoyen el impulso para mejorar el desempeño del colaborador en el trabajo.
- Al trabajador, para inspirarse a sí mismo a hacerlo mejor, un trabajador debe ser consciente de las expectativas de su superior. Sabiendo que una organización valora más a sus empleados cuando están preparados para desarrollar un trabajo eficaz, y que, si carecen de alguna habilidad o herramienta, la propia empresa les proporcionará los recursos que requieran, o puede ser el propio empleado el que se haga cargo la iniciativa para satisfacer sus necesidades y seguir mejorando.

2.2.2.7. Los métodos de evaluación de desempeño.

A. Método de evaluación de desempeño 360°

En cuanto a la evaluación de 360 grados se refiere a un método que permite evaluar a un empleado mediante el *feedback* de todas las personas que interactúan con él, incluidos colegas de trabajo, superiores y clientes. Esta evaluación se basa en diversos factores que reflejan los comportamientos observables del individuo en su desempeño diario. La evaluación de 360 grados es una manera novedosa de medir el rendimiento, ya que se centra en complacer las necesidades y anhelos de todas las partes involucradas (Alles, 2002).

Chiavenato (2019) señala que la evaluación de rendimiento de 360° es un proceso de ciclo completo en el que todos los individuos que interactúan con el evaluado participan en la evaluación. Esto incluye al supervisor y todas las personas que tienen una relación con el individuo evaluado, abarcando un círculo completo de 360°.

Dessler y Varela (2011) señala que el método de evaluación de 360 grados implica que los evaluadores completen encuestas de evaluación en línea sobre las personas que serán evaluadas. Después se recogen toda esta retroalimentación y generan informes individuales que se entregan a los empleados evaluados. Posteriormente, el personal tiene la oportunidad de reunirse con su supervisor para crear un plan de mejora propia basado en los resultados logrados.

En el mismo contexto, de acuerdo con Werther et al. (2019), la evaluación 360° se presenta como un enfoque estructurado para recopilar perspectivas provenientes de diversas fuentes acerca del rendimiento de un trabajador, un departamento o incluso de toda la organización. Esta particularidad brinda la flexibilidad para emplear este método de múltiples formas con el propósito de mejorar tanto el desempeño individual como el colectivo, optimizando de esta manera los resultados globales de la empresa.

B. Método de evaluación del desempeño 180°

Según Chiavenato (2019) la evaluación de 180 grados implica que el jefe evalúa a un empleado, pero también proporciona al empleado la oportunidad de conocer cómo lo valora su superior. Esto permite al empleado obtener una percepción más realista y cercana sobre cómo sus habilidades son percibidas laboralmente.

De acuerdo con Alles (2002) la evaluación de 180 grados implica que un empleado es evaluado tanto por su supervisor como por los posibles clientes. La

implementación de esta técnica implica la participación de todos los trabajadores. Además, Alles sostiene que un sistema de evaluación de 180 grados requiere de varios años de implementación constante para que la empresa y sus empleados puedan beneficiarse mutuamente.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Trabajo en equipo

Se refiere a un grupo reducido de personas que colaboran de manera conjunta con el propósito de alcanzar un objetivo específico. Este equipo establece una serie de metas de rendimiento y se compromete con una ética de trabajo que todos los miembros asumen responsabilidad.

Comunicación

Se trata de una habilidad fundamental para el trabajo en equipo, ya que saber expresar nuestros pensamientos y puntos de vista de forma respetuosa y amigable es una cualidad que favorece la eficacia en la colaboración entre equipos.

Capacitación

Consiste en una iniciativa organizada y orientada hacia la modificación de los saberes y competencias de los empleados, adaptada a las demandas específicas de una compañía.

Compromiso

El compromiso implica asumir de manera personal y voluntaria el cumplimiento de nuestras responsabilidades y objetivos, demandando dedicación, esfuerzo y perseverancia. Constituye una manera de mantenernos responsables y de actuar en consonancia con nuestros valores y principios.

Desempeño laboral

Implica que cada empleado se dedique y se esfuerce en las tareas que realiza

a diario, teniendo en mente que cuentan con la posibilidad de mostrar sus aptitudes laborales, conocimientos, atributos personales y, sobre todo, todos los principios éticos y morales que los caracterizan.

Comportamiento

El comportamiento de un empleado se describe como la manera en que se comporta en relación con las tareas que realiza en su trabajo. Estos comportamientos están enfocados en alcanzar los objetivos de la organización.

Calidad de trabajo

Hace alusión a la habilidad de un empleado para satisfacer los criterios de rendimiento y aportar de manera eficaz al cumplimiento de los objetivos organizacionales, al tiempo que experimenta satisfacción y bienestar en su trabajo.

Conocimiento

La capacidad de un miembro del equipo para actuar basándose en información específica y, como resultado, ser capaz de comprender e interpretar la esencia de algo y poner en práctica sus habilidades o capacidades.

Habilidades

Las habilidades se refieren a las capacidades y destrezas que permiten seguir las etapas del proceso de toma de decisiones, así como alcanzar un rendimiento óptimo en tareas específicas y resolver problemas. Estas habilidades desempeñan un papel crucial en el progreso de una empresa.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación actual se enmarca en el tipo de la investigación básica, ya que su enfoque principal consiste únicamente en encontrar novedosos conocimientos mediante la recopilación de información y no solucionar problemas particulares, es decir, sin requerir la realización de alguna aplicación práctica. En relación con eso, Arias y Covinos (2021) señalan: “En este tipo de estudio, no resuelve ninguna situación problemática de manera inmediata; en cambio, se establece como base teórico para otras variedades de investigaciones. Es posible formular tesis con enfoques exploratorios, descriptivos o incluso correlacionales” (p. 68).

El alcance de este estudio es correlacional, según Arias y Covinos (2021) el objetivo principal de este estudio consiste en comprender el comportamiento de una variable en relación con otra variable que está correlacionada con ella. Añadiendo a esto, este alcance tiene la función de evaluar la relación entre dos variables sin establecer causas directas, aunque puede servir como muestra para investigaciones venideras.

Además, este estudio se lleva a cabo un enfoque cuantitativo debido a la recopilación de datos y se analiza para ofrecer respuestas a las preguntas del estudio y así poder constatar la hipótesis. Sin embargo, el enfoque cuantitativo implica la captura y el análisis de datos numéricos con el propósito de responder las interrogantes de investigación y confirmar las hipótesis formuladas previamente (Ñaupas et al., 2018).

Diseño de investigación

El estudio se realiza utilizando un diseño no experimental, donde se centra en observar y recopilar datos sin realizar cambios intencionales en las variables. No

obstante, se realizaron análisis estadísticos para establecer la correlación entre ambas variables. Según Arias y Covinos (2021) afirman: “En este diseño, no se aplican estímulos ni condiciones experimentales a las variables de estudio, y los participantes son evaluados en su entorno natural sin intervenir en ninguna situación. Además, no se realizan manipulaciones en las variables de estudio” (p. 78).

En última instancia, este estudio opta por un corte transversal, ya que se recopilan datos y se miden las variables en un único momento y en una sola ocasión. Es decir, las encuestas se llevaron a cabo de manera puntual para cada empleado, evitando repeticiones y asegurando una correcta recopilación de datos. Conforme a, Arias y Covinos (2021) explican: “Este diseño implica la recopilación de datos en un único momento. Puede asemejarse a tomar una foto, que posteriormente se utiliza para su descripción en la investigación” (p. 78).

3.2. Población y muestra

Población

La población de interés para este estudio está conformada por 36 trabajadores de una mype del sector gastronómico ubicada en Lurín. Referente a Ñaupas et al. (2018) expresan: “La población se define como el conjunto completo de unidades de estudio que poseen las características necesarias para ser consideradas como tal. Estas unidades pueden abarcar personas, objetos, eventos o fenómenos que exhiben las cualidades necesarias para la investigación” (p. 334).

Muestra

Dado que se decidió trabajar con los 36 empleados de la mype, la investigación no incluye muestra. Dicho de otro modo, se tuvo en cuenta a toda la población porque es accesible para recopilar información, no se llevó a cabo ningún muestreo y los resultados son apropiados porque están más cerca a la población. Referente a

Ñaupas et al. (2018) afirma que:

Una muestra se puede definir como una porción representativa de la población con el fin de estudiar las características presentes en la población. En otras palabras, se busca que este subconjunto sea un reflejo representativo de la población original de la cual fue tomado. (p. 334)

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

Existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual del trabajo en equipo

Huerta y Rodríguez (2014) define el trabajo en equipo como las diversas estrategias, enfoques y métodos que un conjunto de personas emplea para alcanzar los objetivos establecidos. Un equipo pequeño de personas con habilidades que se complementan entre sí y con un compromiso compartido hacia una meta, así como una comunicación efectiva y planificación conjunta, constituye un equipo.

Definición operacional del trabajo en equipo

El trabajo en equipo se mide en tres dimensiones, tal como se han definido por

teóricos en la materia como la complementariedad, el compromiso y la comunicación, con seis indicadores que se han utilizado para crear un cuestionario compuesto por 12 ítems. Estos ítems se emplean en conjunto para valorar la implementación de las estrategias relacionadas con el trabajo en equipo utilizando la escala de Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la variable trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Complementariedad	- Conocimiento	1 al 4	1. Nunca	Bueno [18; 20)
	- Sinergia			Regular [15; 18)
Compromiso	- Responsabilidad	5 al 8	2. Casi nunca	Mala [12; 15)
	- Cooperación		3. A veces	Bueno [18; 20)
	- Relaciones		4. Casi siempre	Regular [14; 18)
Comunicación	interpersonales	9 al	5. Siempre	Mala [8; 14)
	- Contribución	12		Bueno [17; 19)
				Regular [13; 17)
				Mala [10; 13)

Definición conceptual del desempeño laboral

Según Chiavenato (2019) el desempeño se refiere con la manera en que un empleado realiza sus responsabilidades laborales y logra sus objetivos laborales, considerando tanto sus habilidades y capacidades personales como los aspectos organizacionales que afectan su desempeño. Ciertamente, Chiavenato sostiene que la principal fortaleza de una empresa radica en la excelencia en el rendimiento laboral.

Definición operacional del desempeño laboral

El desempeño laboral se mide en tres dimensiones clave, tal como se han definido por los aportes teóricos como la calidad del trabajo, el compromiso institucional y el liderazgo, con seis indicadores que se han empleado para crear un

cuestionario compuesto por 12 ítems. Estas preguntas se utilizan en conjunto para medir el desempeño laboral mediante la escala de Likert.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Calidad de trabajo	- Predisposición al aprendizaje	1 al 4	1. Nunca	Bueno [18; 19)
	- Uso racional de los recursos			Regular [15; 18)
Compromiso laboral	- Participación	5 al 8	2. Casi nunca	Mala [10; 15)
	- Capacidad de innovación		3. A veces	Bueno [18; 19)
	- Confort		4. Casi siempre	Regular [13; 18)
Clima laboral	- Igualdad de oportunidades	9 al 12	5. Siempre	Mala [9; 13)
				Bueno [18; 20)
				Regular [14; 18)
				Mala [10; 14)

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

El estudio se lleva a cabo aplicando los principios del método hipotético-deductivo, ya que se parte de una situación problemática general y se apoya a través de hipótesis para responder el problema y así buscar una solución.

De acuerdo con Sánchez et al. (2018) señalan que:

Una hipótesis deductiva se deriva de una teoría existente. En este enfoque, se comienza con una afirmación general, seguida de una hipótesis que debe ser confirmada o refutada. Las hipótesis deductivas se basan en los supuestos teóricos, los cuales se derivan de la teoría básica. (p. 75)

Técnica

Se empleó una técnica de recolección de información que consistió en la

realización de encuestas dirigidas a la totalidad de la población. El propósito de esta acción residía en adquirir una comprensión diversificada de las perspectivas de los trabajadores, con el objetivo de establecer si existe una relación discernible entre las variables de trabajo en equipo y rendimiento laboral en el contexto de esta investigación.

Según Sánchez et al. (2018) expresan que:

Las técnicas de investigación son pasos específicos empleados en áreas específicas de la ciencia con el propósito de adquirir datos. Las técnicas de investigación se enmarcan en un método más amplio; por ejemplo, el método de encuestas abarca tácticas como la entrevista y la observación participativa. Estas técnicas, usadas para obtener información, a menudo son denominadas técnicas de recopilación de datos. (p. 120)

Además, en este estudio, se utilizó el método de encuesta descriptiva, con el propósito de presentar los fenómenos estudiados dentro de una población específica.

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

Los instrumentos de investigación son herramientas empleadas para evaluar el comportamiento o características de las variables en estudio. Estos pueden incluir elementos como cuestionarios, entrevistas y escalas de valoración, entre otros métodos. En este estudio se emplearon dos cuestionarios de preguntas diseñados para medir independientemente las variables, que posteriormente se correlacionaron y asociaron. Estos cuestionarios se seleccionaron basándose en rigurosos criterios de validez y fiabilidad para garantizar la pertinencia y la calidad de los datos para la investigación.

En este sentido, Arias y Covinos (2021) mencionan: “El cuestionario es una herramienta utilizada frecuentemente en investigaciones para juntar información. Se

sustenta en un conjunto de interrogantes organizados en una tabla, junto con varias opciones de respuesta, que el participante debe seleccionar” (p. 82).

Por otra parte, la confiabilidad de un instrumento se relaciona con el nivel en el cual al medir de manera repetida la misma variable en un mismo sujeto o muestra, conseguimos mediciones que muestran similitud entre ellas. Además, la confiabilidad contiene atributos como la estabilidad, semejanza y precisión, tanto en los instrumentos se refiere tanto a la consistencia y precisión de los datos como a las técnicas de estudio utilizadas. De igual modo que la validez, la confiabilidad puede ser vista en términos de error, dado que la confiabilidad aumenta, el margen de error tiende a reducirse. Es la habilidad del instrumento para generar resultados consistentes al ser utilizado nuevamente en situaciones similares a la inicial (Sánchez et al., 2018).

Respecto a este punto, Sánchez et al. (2018) aluden que:

La validez hace referencia al grado en que un instrumento mide con precisión las variables que se pretenden evaluar, que el investigador tiene la intención de analizar. Esto implica que la validez de dicho instrumento está estrechamente vinculada con el propósito que tiene el instrumento. (p. 124)

Instrumento I. Cuestionario de la variable trabajo en equipo

El formulario se centra en analizar las tres dimensiones que conforman el trabajo en equipo, abarcando la importancia y significado de las tareas realizadas, así como las circunstancias del entorno laboral. Se empleó una herramienta para medir tres dimensiones del trabajo en equipo, las cuales son la complementariedad, compromiso y comunicación. Esta variable se mide mediante de un cuestionario de 12 preguntas distribuido en 3 dimensiones, 4 ítems de complementariedad, 4 ítems de compromiso, 4 ítems de comunicación. Se trabajó la escala de valoración Likert

con 5 alternativas. Considerando un valor máximo de 150.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario de trabajo en equipo

Características	Descripciones
Nombre	Escalas de medición del trabajo en equipo
Autor	Heber Elías Gómez Salvador
Objetivo	Evaluación objetiva del trabajo en equipo de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022
Ámbito de aplicación	mype del sector gastronómico
Informadores	Trabajadores
Administración	Individual
Duración	10 minutos
Validación	Docentes expertos en la temática de administración del talento humano pertenecientes a la Universidad Autónoma del Perú
Finalidad	Identificar el nivel de trabajo en equipo entre los empleados de la organización con el fin de ofrecer sugerencias para el progreso constante de la empresa.
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo, considerando como punto de corte el 75% de la desviación estándar para cada una de las dimensiones.
Material	Formulario de Google

Instrumento II. Cuestionario de la variable desempeño laboral

Se utilizó una herramienta para poder medir tres dimensiones del desempeño laboral, las cuales son: Calidad de trabajo, compromiso institucional y liderazgo. Esta variable se mide mediante un instrumento de 12 ítems repartido en 3 dimensiones, 4 ítems de Calidad de trabajo, 4 ítems de compromiso institucional, 4 ítems de liderazgo. Se trabajó la escala de valoración Likert con 5 alternativas. Considerando un valor máximo de 140.

Tabla 4*Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral*

Características	Descripciones
Nombre	Escalas de medición del desempeño laboral
Autor	Heber Elías Gómez Salvador
Objetivo	Evaluación objetiva del desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022
Ámbito de aplicación	mype del sector gastronómico, Lurín
Informadores	Trabajadores de una mype del sector gastronómico
Administración	Individual
Validación	Docentes expertos en la temática de administración del talento humano pertenecientes a la Universidad Autónoma del Perú
Duración	10 minutos aproximadamente
Finalidad	Medir el nivel del desempeño laboral entre los empleados de la organización con el fin de ofrecer sugerencias para el progreso constante de la empresa.
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo, considerando como punto de corte el 75% de la desviación estándar para cada una de las dimensiones.
Material	Formulario Google

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

La investigación se llevó a cabo recolectando información de los empleados utilizando un cuestionario que abarcaba las dos variables en estudio. Esta recopilación de datos posibilitó la realización de un análisis estadístico a través de una base de datos, empleando herramientas como Microsoft Excel e IBM Statistics 26.

Sánchez et al. (2018) el procesamiento del análisis de datos constituye una fase crucial en el proceso de investigación. Esta etapa implica la recopilación y organización de los datos recolectados de manera que puedan ser seguros, sometidos a análisis estadísticos, representados visualmente y comparados entre sí.

Por otra parte, se evaluó la confiabilidad de los instrumentos utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Con este coeficiente, se pudo evaluar la coherencia interna del instrumento y confirmar la fiabilidad de los ítems de acuerdo con su escala de medición adecuada.

Sánchez et al. (2018) evalúa la fiabilidad y coherencia de las respuestas de los participantes en el conjunto de ítems. Un valor de alfa más cercano a 1 indica una mayor consistencia entre los ítems del cuestionario, lo que sugiere que las preguntas miden de manera confiable el constructo que se está evaluando.

Tabla 5

Escala de alfa de Cronbach

Rangos	Grado
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Nota: Ñaupas et al., 2018, p. 279.

La garantía de la fiabilidad de la información recopilada consiste en llevar a cabo un análisis descriptivo de las dos variables de investigación, junto con las dimensiones correspondientes. Este análisis incluyó la utilización de medidas como la media aritmética, los puntajes máximos y mínimos, y la desviación estándar, que fueron representados visualmente mediante gráficos y tablas estadísticas.

Posteriormente, se empleó la prueba de normalidad que se llevó a cabo a realizar es Shapiro Wilk en vista de que la parte de una población es menor a 50, se hace uso para verificar la normalidad de una colección de datos. Al respecto, Galindo (2020) afirma: “Si la muestra es pequeña, menor a 50 casos, se hace el uso de Shapiro- Wilk” (p. 37).

Ahora bien, se empleó correlación de Rho-Spearman para comparar las hipótesis. Esta prueba de correlación se realizó con base en los resultados de la prueba de normalidad. Tomando en consideración que es una prueba no paramétrica. Según Triola (2018) el coeficiente de correlación de Spearman representa una medida no paramétrica que evalúa la correlación de rango entre dos variables, lo que permite un análisis eficaz de los datos.

Tabla 6

Escala de correlación de Rho Spearman

Valor de Rho	Significado
0.00	Correlación nula
0.01 a - 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a - 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a - 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a - 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a - 0.89	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Galindo, 2020, p. 91.

Finalmente, de acuerdo con los resultados conseguidos, se extrajeron conclusiones basadas en los objetivos de la investigación con la intención brindar recomendaciones que puedan ayudar a la empresa a mejorar su eficiencia y satisfacer sus necesidades de manera óptima presentadas a lo largo del desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento trabajo en equipo

La validación del cuestionario se desarrolló mediante el análisis de cuatro expertos evaluaron la autenticidad del instrumento utilizando el criterio de juicio en relación con la variable que se desea medir. Estos especialistas llegaron a la conclusión de que las preguntas del cuestionario son apropiadas para evaluar la variable trabajo en equipo.

Tabla 7

Resultados de validación del cuestionario de trabajo en equipo

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dra. Patricia Maribel, Yllescas Rodríguez	Aplicable
Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña	Aplicable
Dr. Fernando Alexis, Nolazco Labajos	Aplicable
Mg. José Luis, Trelles Suca	Aplicable

Validez del instrumento desempeño laboral

Este cuestionario pasó por criterio de cuatro expertos que evaluaron la validez del instrumento utilizando el criterio de juicio en relación con la variable que se desea medir. Los expertos llegaron a la conclusión de que las preguntas del cuestionario son idóneas para evaluar la variable desempeño laboral.

Tabla 8

Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dra. Patricia Maribel, Yllescas Rodríguez	Aplicable
Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña	Aplicable
Dr. Fernando Alexis, Nolazco Labajos	Aplicable
Mg. José Luis, Trelles Suca	Aplicable

Ambos cuestionarios, han demostrado veracidad de contenido. Esto significa que las preguntas formuladas en ambos cuestionarios responden adecuadamente a

las variables que se midieron. Ahora, ambos cuestionarios están preparados para ser evaluados en términos de su fiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de trabajo en equipo.

La fiabilidad del instrumento de la variable trabajo en equipo se evaluó a través del coeficiente alfa de Cronbach, al considerar una prueba con opciones múltiples.

Tabla 9

Análisis de fiabilidad del instrumento de trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	12

Los resultados de la tabla 9 indican que el instrumento utilizado en esta investigación es confiable, con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.848. Esto demuestra un excelente grado de confiabilidad del cuestionario, con base en estos resultados, se puede afirmar que el cuestionario es adecuado para recopilar datos en este estudio.

Fiabilidad del instrumento del desempeño laboral.

Se realizó una medición de la consistencia interna de la variable utilizando el enfoque estadístico denominado coeficiente alfa de Cronbach, siendo un analista estadístico relevante dado que el cuestionario se construyó utilizando la escala de Likert de cinco opciones.

Tabla 10

Análisis de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	12

Los resultados de la tabla 10 indican que el instrumento utilizado en esta investigación es confiable con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.876. Esto

demuestra un excelente grado de confiabilidad del cuestionario, con base en estos resultados, se afirma que el cuestionario es ideal para recopilar información en pro de llevar a cabo la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable trabajo en equipo

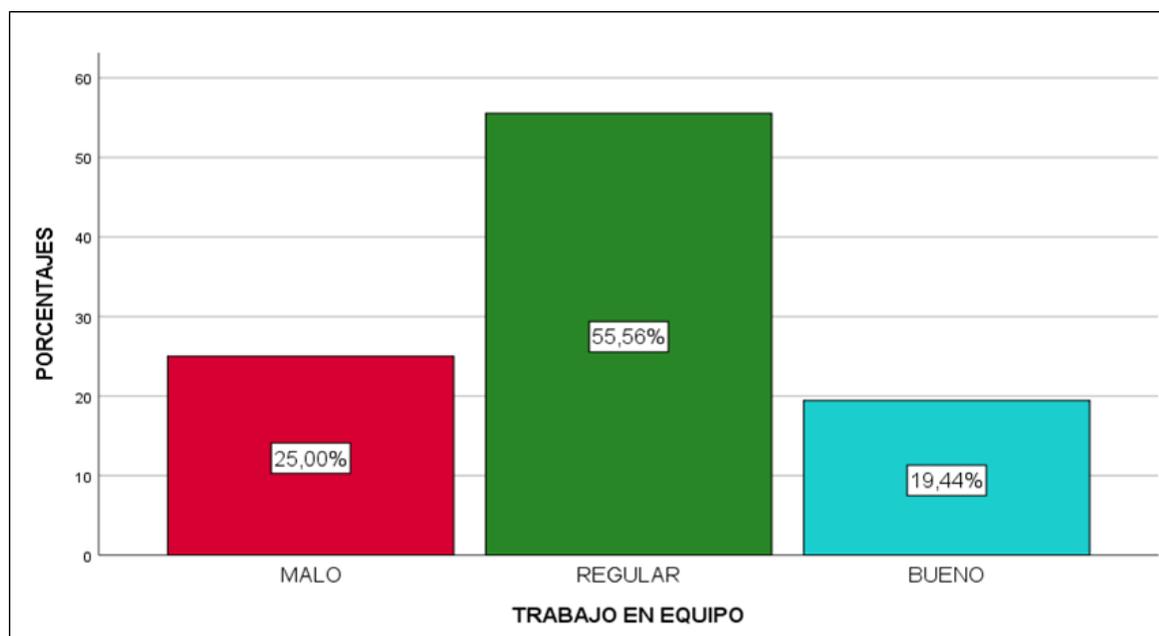
Tabla 11

Análisis descriptivos de la variable trabajo en equipo

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	9	25,0
Regular	20	55,5
Bueno	7	19,4
Total	36	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable trabajo en equipo



En lo que se refiere a la tabla 11 y la figura 1, se nota que 20 trabajadores equivalentes al 55,56% expresan que su nivel de trabajar en equipo es regular, por otra parte, 9 trabajadores constituyen el 25,00% opinan que su capacidad para colaborar en un equipo es mala y finalmente 7 trabajadores, lo que equivale al 19,44%

considera que su nivel de trabajo colaborativo es bueno. Esto demuestra que el trabajo en equipo que se ejecuta en la empresa no es el adecuado porque los trabajadores de la empresa no complementan sus conocimientos y habilidades, además no todos se comprometen de dar lo mejor de sí para conseguir un trabajo más eficiente y así poder lograr buenos resultados, esto perjudica su desempeño laboral.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

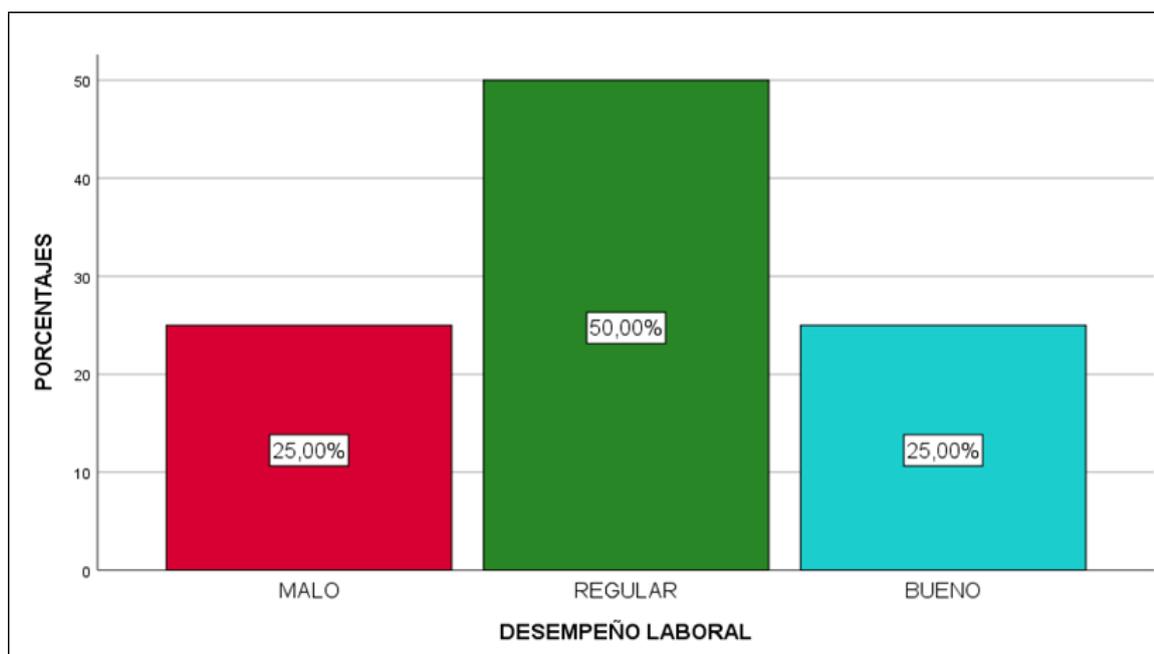
Tabla 12

Análisis descriptivos de la variable desempeño laboral

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	9	25,0
Regular	18	50,0
Bueno	9	25,0
Total	36	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral



En cuanto a la tabla 12 y la figura 2, se nota que 18 trabajadores, equivalente

al 50,00% expresan que su nivel de desempeño es regular, mientras 9 trabajadores, equivalente al 25,00% perciben un nivel malo en cuanto al rendimiento de sus funciones y finalmente 9 trabajadores, equivalente al 25,00% consideran que su nivel de desempeño es bueno. Esto tiene un impacto en la presencia de un problema, ya que el restaurante enfrenta una falta de productividad por parte de su equipo, lo que resulta en un rendimiento no ideal que no contribuye al máximo beneficio organizacional. En otras palabras, la organización no posee de tácticas para elevar el rendimiento de las labores de sus empleados.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones del trabajo en equipo

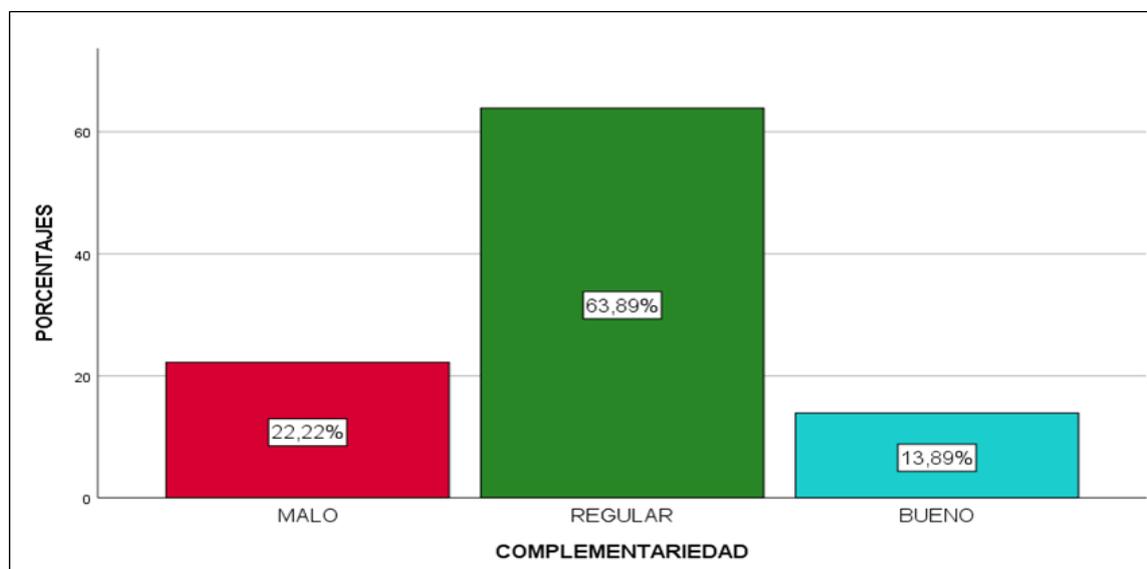
Tabla 13

Análisis descriptivos de la dimensión complementariedad

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	8	22,2
Regular	23	63,9
Bueno	5	13,9
Total	36	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión complementariedad



En la tabla 13 y la figura 3, se puede apreciar que 23 trabajadores, lo que equivale al 63,89% consideran que su nivel de complementar con sus habilidades es regular y 8 trabajadores, lo que equivale al 22,22% consideran que su nivel de complementar con sus habilidades es malo y 5 trabajadores, lo que equivale al 13,89%, opinan que su capacidad para complementar sus habilidades es buena. Estos resultados señalan de manera evidente una cuestión problemática. Esto indica que los empleados de la empresa no aportan sus conocimientos y habilidades para el funcionamiento del equipo para dar respuesta a las diferentes necesidades en la empresa, ni todos unen fuerzas para realizar las labores diarias.

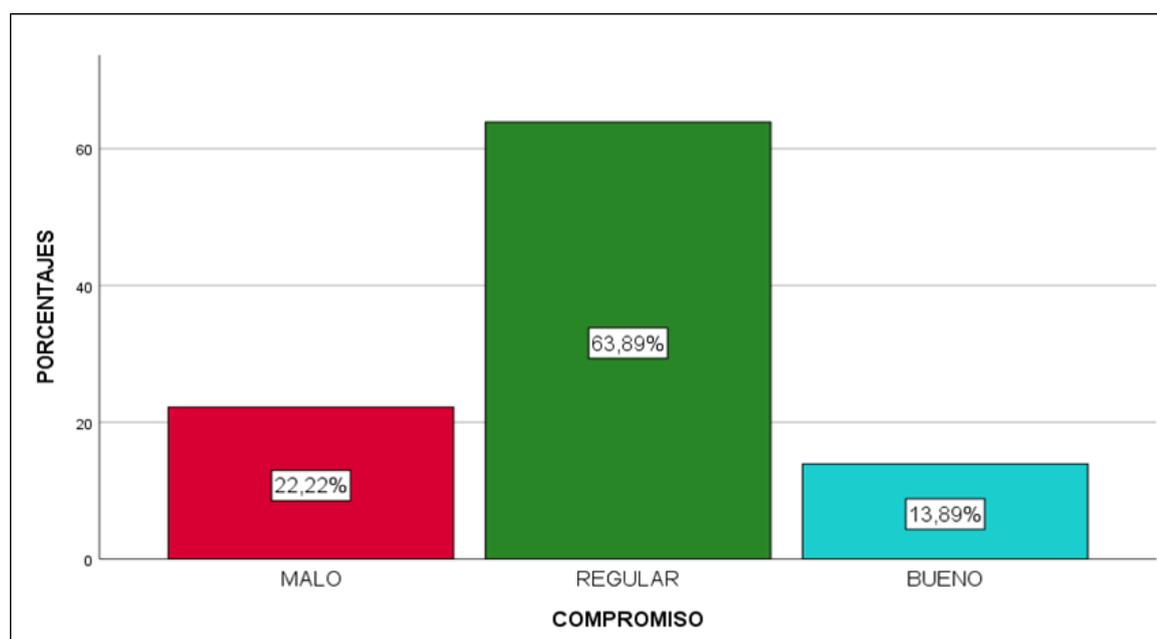
Tabla 14

Análisis descriptivos de la dimensión compromiso

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	8	22,2
Regular	23	63,9
Bueno	5	13,9
Total	36	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso



En lo que se refiere a la tabla 14 y la figura 4 se puede notar que 23 trabajadores, lo que equivale al 63,89% se encuentran regularmente comprometidos y 8 trabajadores, lo que equivale al 22,22% se considera que su nivel de compromiso es malo y 5 trabajadores, lo que equivale al 13,89% piensan que su grado de compromiso es bueno. Estos resultados reflejan la existencia de una problemática. Esto comprueba que los trabajadores de la empresa no están contribuyendo al crecimiento de la empresa. Esto supone que no todos los empleados se comprometen para lograr los objetivos, y no siempre sienten una gran responsabilidad por el trabajo que hacen.

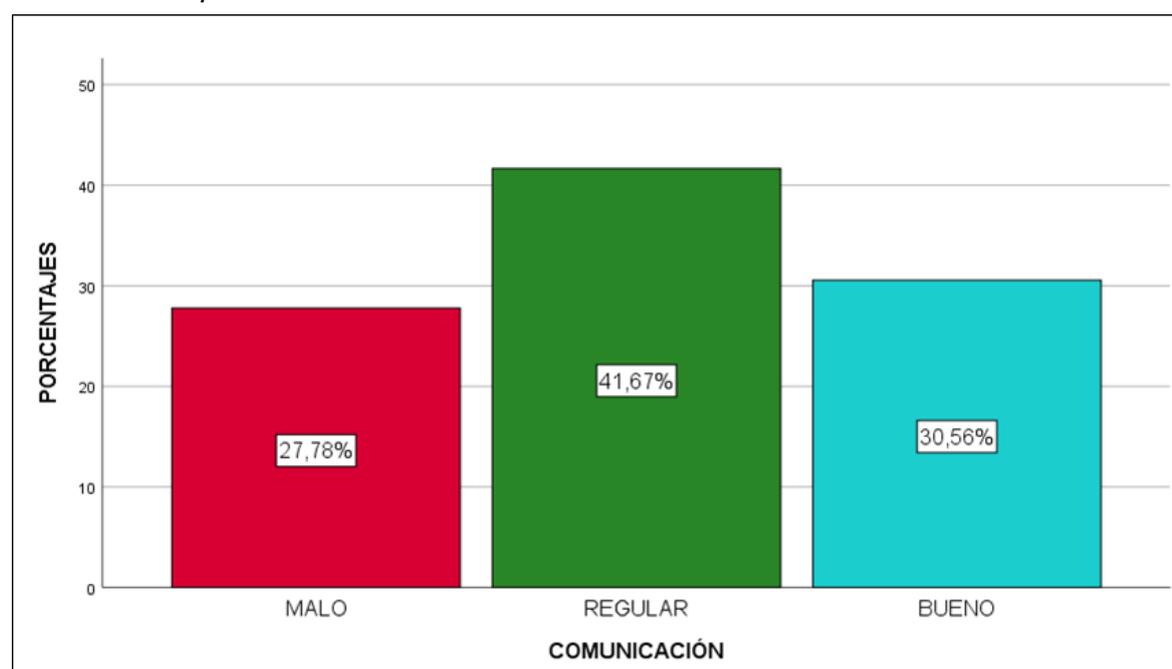
Tabla 15

Análisis descriptivos de la dimensión comunicación

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	10	27,8
Regular	15	41,7
Bueno	11	30,6
Total	36	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la dimensión comunicación



Respecto a la información presentada en la tabla 15 y la figura 5, se nota que 15 trabajadores, lo que equivale al 41,67% expresan satisfacción regular en términos de comunicación dentro de la empresa y 10 trabajadores, lo que equivale al 27,78% considera que su nivel de comunicación es malo y 11 trabajadores, lo que equivale al 30,56% sienten que su nivel de comunicación es bueno en la empresa. Estos resultados indican claramente la existencia de un problema. Las relaciones interpersonales son deficientes y la comunicación dentro de la empresa es independiente, además los trabajadores no contribuyen sus conocimientos o experiencias en sus labores sugeridas por la empresa.

Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño laboral

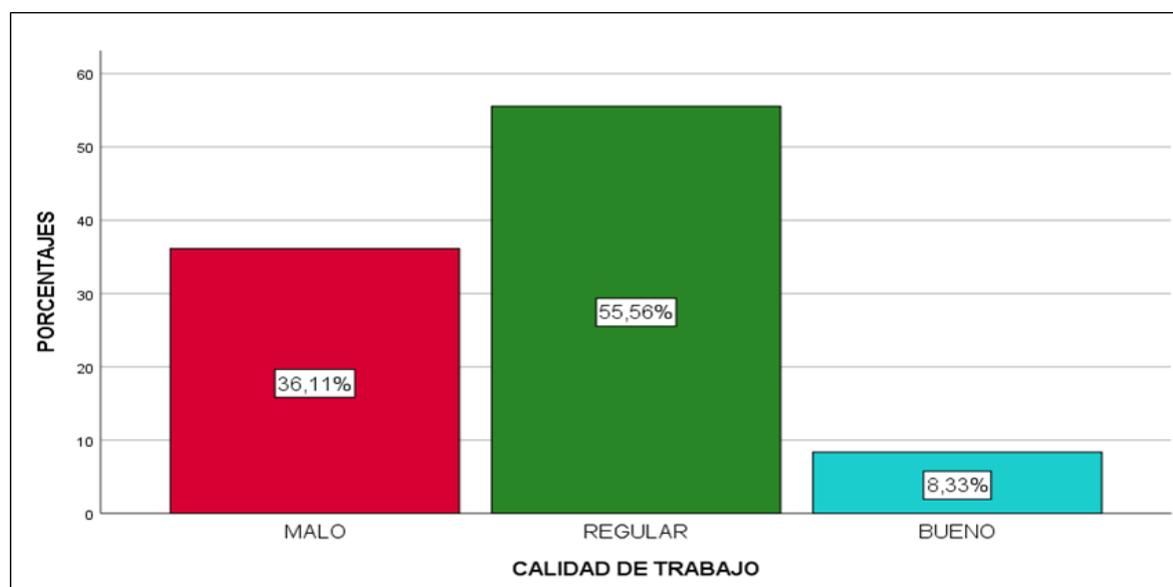
Tabla 16

Análisis descriptivos de la dimensión calidad de trabajo

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	13	36,1
Regular	20	55,6
Bueno	3	8,3
Total	36	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión calidad de trabajo



En lo que se refiere a la tabla 16 y la figura 6, se nota que 20 trabajadores, equivalentes al 55,56% toman en cuenta que su nivel de calidad de trabajo que realizan en la empresa es regular, 13 trabajadores, lo que corresponde al 36,11% perciben que su nivel de calidad de trabajo es malo, mientras que solamente 3 trabajadores, equivalente al 8,33% toman en consideración que su nivel de calidad de trabajo es bueno. Esto pone de manifiesto que los trabajadores de la empresa no están interesados en aprender cosas nuevas relacionadas con su trabajo, además los recursos de la empresa no están siendo utilizados adecuadamente, en consecuencia, la producción y la calidad del producto se ven afectadas negativamente, lo que dificulta el crecimiento regular en el restaurante.

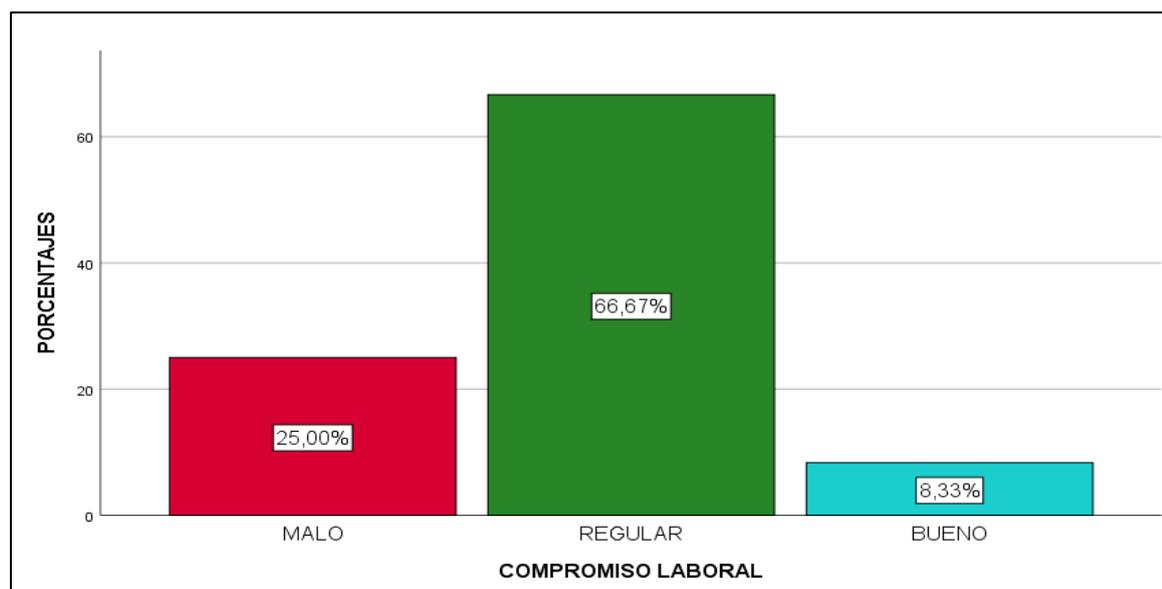
Tabla 17

Análisis descriptivos de la dimensión compromiso laboral

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	9	25,0
Regular	24	66,7
Bueno	3	8,3
Total	36	100,0

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso laboral



En relación con la tabla 17 y la figura 7, se percibe que 24 trabajadores, equivalente al 66,67% están comprometidos con su trabajo regularmente y 9 trabajadores, lo cual constituye el 25,00% tienen una mala responsabilidad con su trabajo, finalmente 3 trabajadores, representando el 8,33% cree que su grado de compromiso laboral es bueno. Esto comprueba que los trabajadores carecen de las habilidades necesarias y no se comprometen con la empresa, muestran escasa fidelidad a los objetivos y valores de la compañía; además, sienten que tienen mucha responsabilidad hacia la institución en cuanto al desarrollo de las actividades y, pocas veces aportan ideas creativas para mejorar los trabajos.

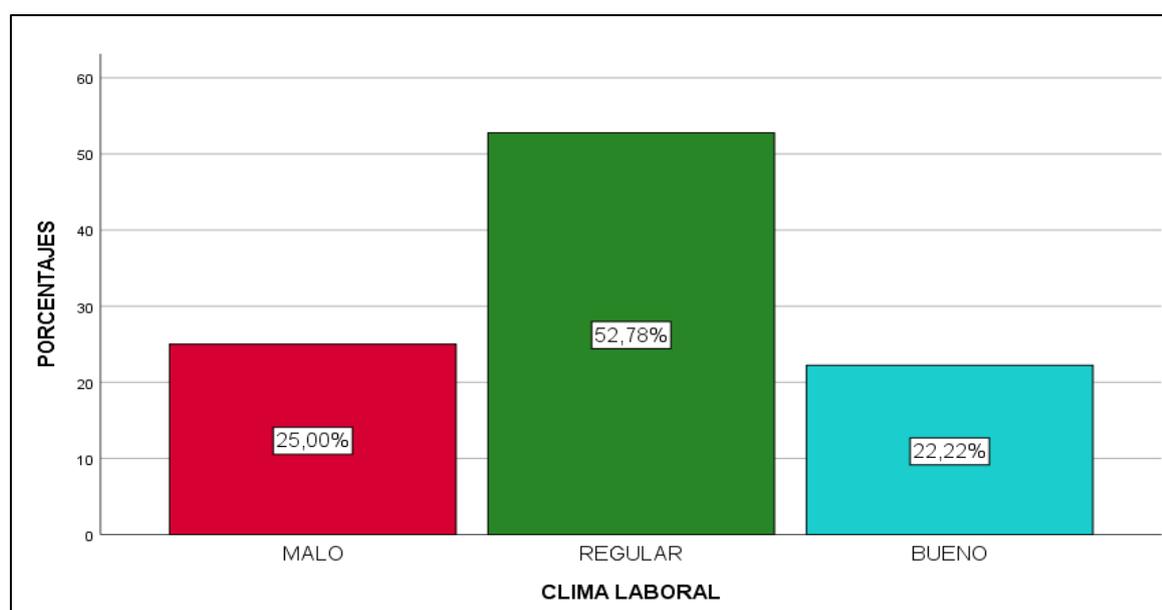
Tabla 18

Análisis descriptivos de la dimensión clima laboral

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	9	25,0
Regular	19	52,8
Bueno	8	22,2
Total	36	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión clima laboral



En lo que se refiere a la tabla 18 y la figura 8, se nota que 19 trabajadores, lo que equivale al 52,78% comprenden que el nivel de clima laboral es regular y 9 trabajadores, que constituyen el 25,00% percibe que el nivel de clima laboral es malo y, por otra parte, solo 8 trabajadores, representando el 22,22% percibe que el nivel de clima es bueno. Esto evidencia que el clima laboral no es adecuado, por lo que es necesario implementar medidas para abordar y corregir este problema en la empresa.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

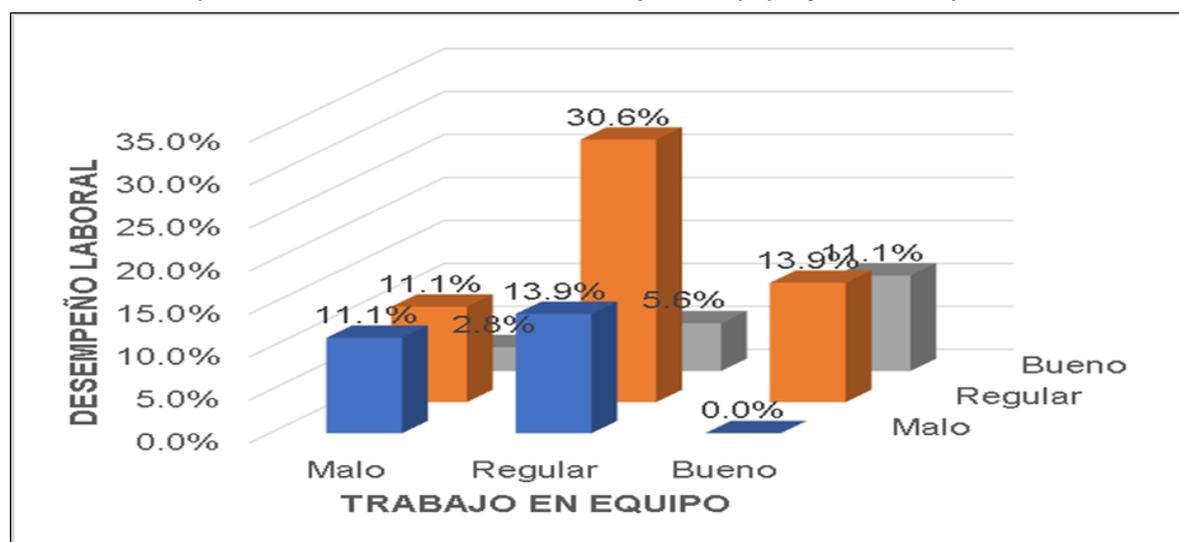
Tabla 19

Análisis descriptivo de la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral

Trabajo en equipo	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	4	11,1%	5	13,9%	0	0,0%	9	25,0%
Regular	4	11,1%	11	30,6%	5	13,9%	20	55,6%
Bueno	1	2,8%	2	5,6%	4	11,1%	7	19,4%
Total	9	25,0%	18	50,0%	9	25,0%	36	100,0%

Figura 9

Análisis descriptivos de la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral



De acuerdo con la información proporcionada en la tabla 19, se puede observar que el 19,4% de los trabajadores opina que el trabajo en equipo es bueno, mientras

que el 55,6% lo considera regular y el 25,0% lo valora malo. En términos del desempeño laboral, el 25,0% lo considera bueno, el 50,0% lo ve como regular y el 25,0% lo califica como malo. De manera similar, la figura 9 muestra que el 11,1% de los trabajadores expresan que la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral es bueno, mientras que el 30,6% sostiene que esta relación es regular, y el 11,1% de los empleados manifiesta que esta relación es mala.

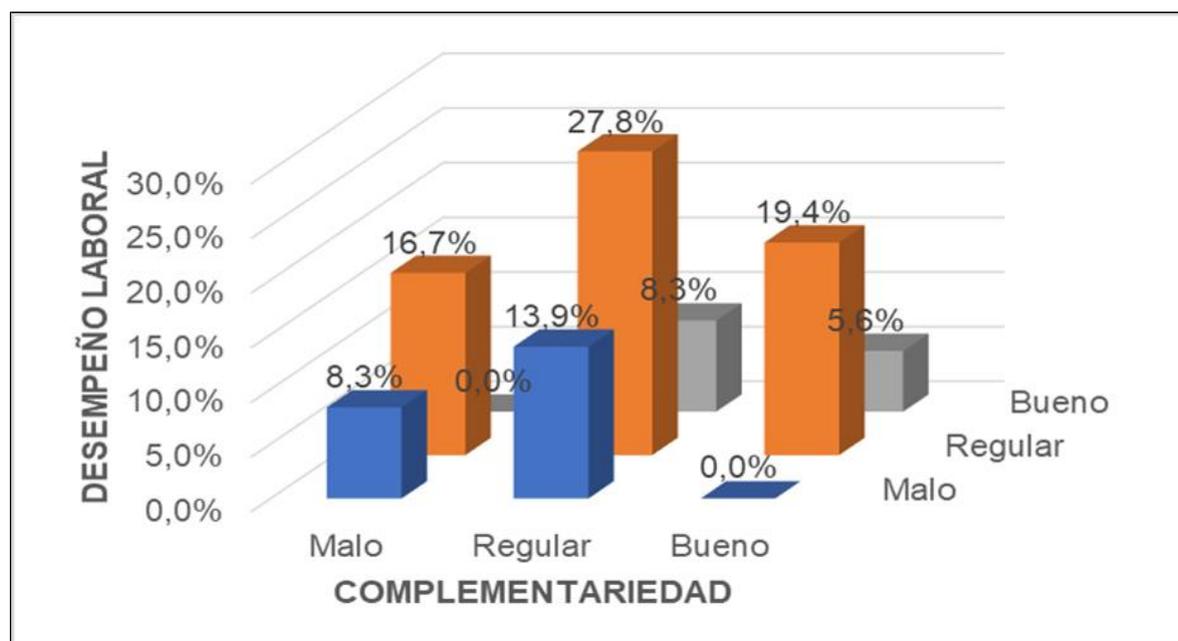
Tabla 20

Análisis descriptivo de la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral

Complementariedad	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	3	8,3%	5	13,9%	0	0,0%	8	22,2%
Regular	6	16,7%	10	27,8%	7	10,0%	23	63,9%
Bueno	0	0,0%	3	8,3%	2	3,3%	5	13,9%
Total	9	25,0%	18	50,0%	9	13,3%	36	100,0%

Figura 10

Análisis descriptivos de la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral



En la tabla 20, se refleja que el 13,9% de los empleados opinan que es bueno acerca de la complementariedad, mientras que el 63,9% sostienen que se

complementan de forma regular y el 22,2% de los trabajadores ven la complementariedad de manera mala. Por otra parte, en lo que respecta al desempeño laboral, el 13,3% opina que es bueno, el 50,0% lo ve como regular y el 25,0% lo percibe como malo. Para concluir, en la figura 10 se observa que un 5,6% de los trabajadores indican que la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral es buena, mientras que un 27,8% de los trabajadores expresan que esta relación es regular, y un 8,3% de los trabajadores señalan que dicha relación es mala.

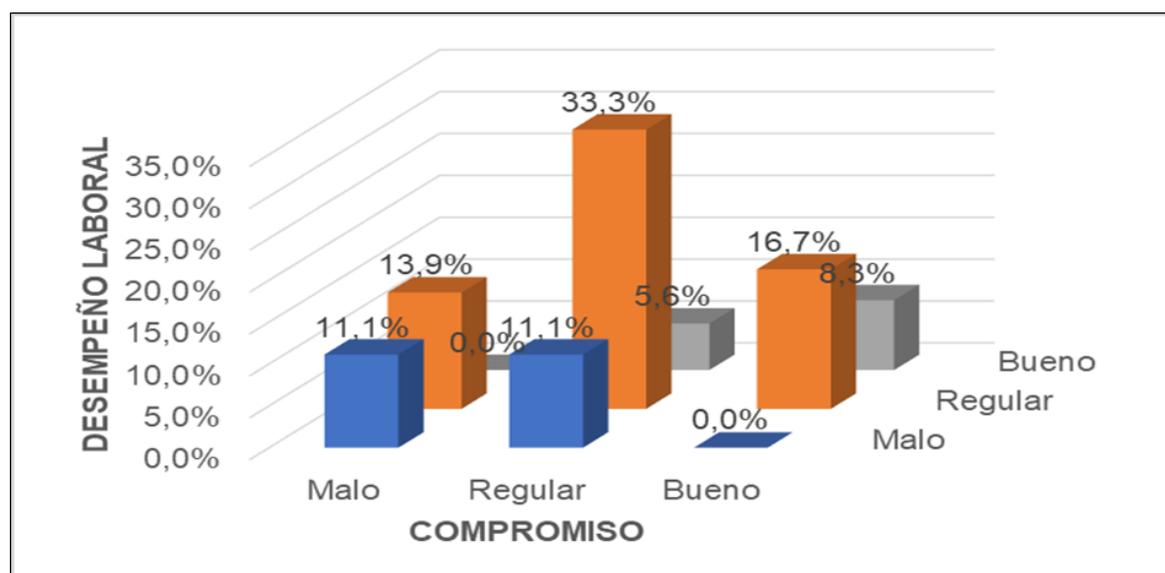
Tabla 21

Análisis descriptivo de la relación entre el compromiso y el desempeño laboral

Compromiso	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	4	11,1%	4	11,1%	0	0,0%	8	22,2%
Regular	5	13,9%	12	33,3%	6	16,7%	23	63,9%
Bueno	0	0,0%	2	5,6%	3	8,3%	5	13,9%
Total	9	25,0%	18	50,0%	9	25,0%	36	100,0%

Figura 11

Análisis descriptivos de la relación entre el compromiso y el desempeño laboral



En la tabla 21 que un 13,9% de los empleados demuestran un nivel bueno de compromiso, mientras que un 63,9% mantienen un compromiso regular y un 22,2%

presentan un nivel malo de compromiso. En relación con el desempeño laboral, se puede observar que un 25,0% muestra un rendimiento laboral bueno, mientras que un 50,0% mantiene un rendimiento regular y un 25,0% presenta un rendimiento laboral malo. Por último, en la figura 11, se evidencia que el 8,3% de los trabajadores expresan que la relación entre el compromiso y el desempeño laboral es buena, mientras que un 33,3% es considerada como regular, y un 11,1% de los trabajadores señalan que esta relación es mala.

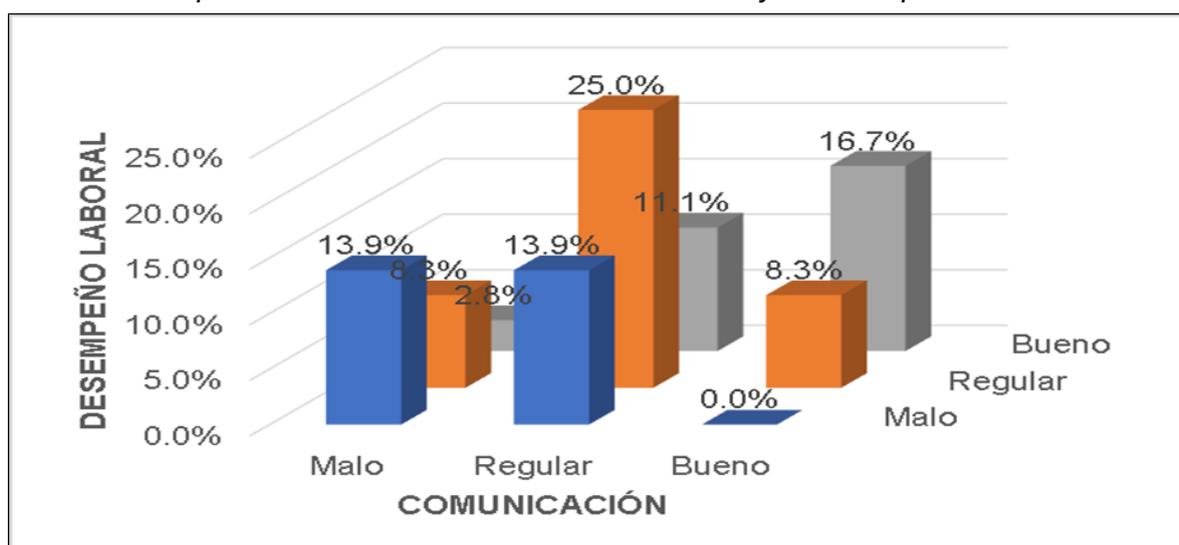
Tabla 22

Análisis descriptivo de la relación entre la comunicación y el desempeño laboral

Comunicación	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	5	13,9%	5	13,9%	0	0,0%	10	27,8%
Regular	3	8,3%	9	25,0%	3	8,3%	15	41,7%
Bueno	1	2,8%	4	11,1%	6	16,7%	11	30,6%
Total	9	25,0%	18	50,0%	9	25,0%	36	100,0%

Figura 12

Análisis descriptivos de la relación entre la comunicación y el desempeño laboral



En la tabla 22 que un 30,6% de los empleados opinan que la comunicación se encuentra en un nivel bueno, mientras que un 41,7% la califica como nivel regular y

un 27,8% la percibe como malo. Por otro lado, un 25,0% considera que su desempeño laboral es bueno, el 50,0% se encuentra en un nivel regular y el 25,0% experimenta un nivel malo. Finalizando con la información de la figura 12, se aprecia que un 16,7% afirma que existe una relación buena entre la comunicación y el rendimiento laboral, mientras que un 25,0% tiene la perspectiva de que esta relación es regular y un 13,9% considera que se trata de una relación mala.

4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

H₀. La variable trabajo en equipo y desempeño laboral presenta una distribución normal.

H_a. La variable trabajo en equipo y desempeño laboral no presenta una distribución normal.

Tabla 23

Prueba de normalidad de las variables trabajo en equipo y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,902	36	,004
Desempeño laboral	,903	36	,004

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 23, muestra los resultados de la prueba de normalidad mediante el Shapiro-Wilk. Se confirma que la distribución de los puntajes en relación con las variables de trabajo en equipo y desempeño laboral no muestran una distribución que sea considerada normal (Valor de Significación = 0.004, siendo menor que 0.05). Esto conduce a rechazar la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa. En consecuencia, la prueba de hipótesis se llevará a cabo mediante el empleo del coeficiente de correlación no paramétrico, Rho de Spearman. En relación con este tema, Galindo (2020) menciona: "En caso de contar con una muestra pequeña, con

menos de 50 casos, se opta por utilizar el test de Shapiro-Wilk" (p. 37).

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín -2022.

H_a. Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín -2022.

Tabla 24

Resultados de correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral

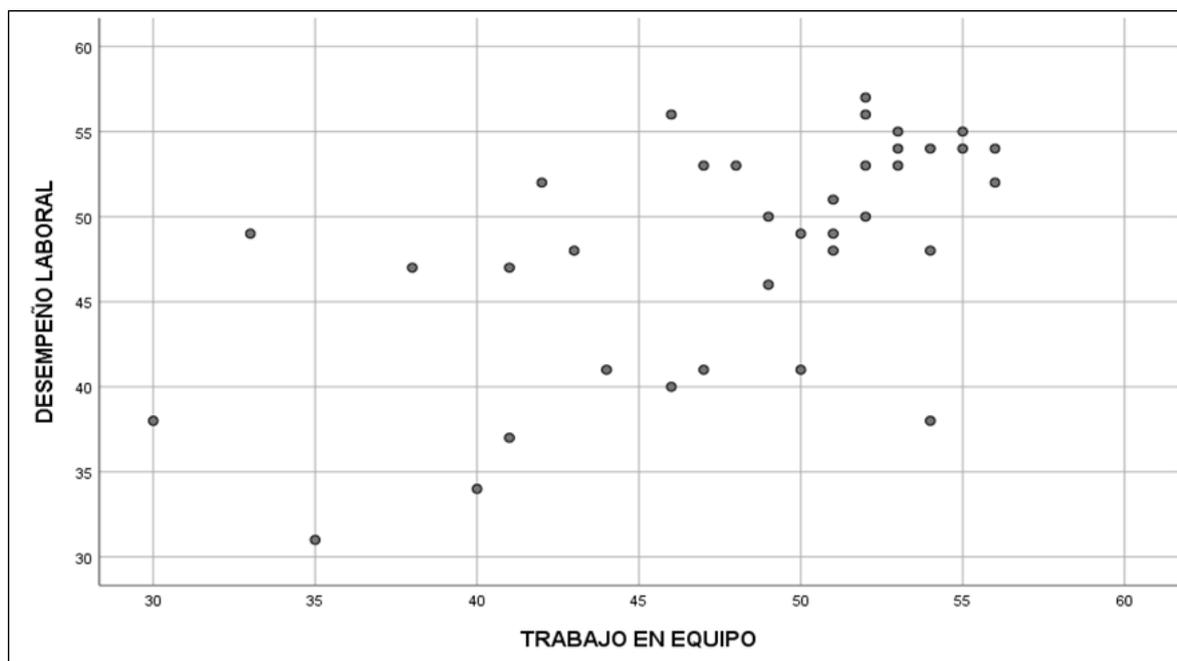
		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,592**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	36

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

En la tabla 24, se aprecian los resultados obtenidos de la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral, se percibe Sig.=0.000, menor al 0.05, este resultado lleva al rechazo de la hipótesis nula y decide acceder la hipótesis alterna. De este modo, el trabajo en equipo y desempeño laboral presentan una relación positiva moderada (Rho = 0.592). Por ende, en la medida en que los trabajadores abandonen el enfoque individualista y colaboren para alcanzar resultados positivos, se produce una mejora significativa en su rendimiento.

Figura 13

Diagrama de dispersión entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral



En la figura 13 se muestran los resultados del gráfico de dispersión entre las variables, se puede apreciar una relación positiva entre las dos variables. Esto quiere decir, cuanto más efectivo sea el esfuerzo colaborativo, mejor será el rendimiento de los trabajadores de una mype del sector gastronómico de Lurín.

Contraste de la hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín -2022.

H₁. Existe relación significativa entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín -2022.

Tabla 25

Resultados de correlación entre la complementariedad y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Complementariedad	Coeficiente de correlación	,506
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	36

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

En la tabla 25 se aprecian los resultados obtenidos de la correlación entre la complementariedad y el desempeño laboral, se puede ver un nivel de Sig.=0,002, menor a 0.05. Así que, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y sé válida la hipótesis alternativa. De este modo, la complementariedad y el desempeño laboral presentan una relación positiva moderada ($Rho= 0, 506$) de los trabajadores de la MYPE del sector gastronómico. En consecuencia, si los trabajadores complementan al máximo sus habilidades en el trabajo, experimentarán una mejora en su desempeño.

Contraste de la hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín - 2022.

H₂. Existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín - 2022.

Tabla 26

Resultados de correlación entre el compromiso y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	,519**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	36

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

En la tabla 26 se detallan los resultados de la correlación entre el compromiso y el desempeño laboral. Aquí se evidencia un valor de significancia de 0.001, que es menor a 0.05. Por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada en favor de la hipótesis alternativa. En otras palabras, el compromiso está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la mype del sector gastronómico, mostrando una relación moderadamente positiva ($Rho = 0.519$). En consecuencia, a medida que los empleados se comprometan a brindar su máximo esfuerzo, es decir, al aplicar todas

sus habilidades y esmero en la correcta realización de sus labores, verán un aumento en su desempeño en las distintas actividades cotidianas.

Contraste de la hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín -2022.

H₃. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín -2022.

Tabla 27

Resultados de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	,521**
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	36

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

Los datos de la tabla 27 muestran una correlación entre la comunicación y el desempeño laboral. Se destaca un nivel de significancia de 0.001, que es menor a 0.05. Esto conlleva rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna. De este modo, la comunicación y el desempeño laboral presentan una correlación positiva moderada ($Rho= 0, 521$) de los trabajadores de la mype del sector gastronómico. En consecuencia, en la medida que los trabajadores puedan compartir ideas y comunicarse abiertamente entre sí para llevar a cabo sus tareas, la mejora de su desempeño será evidente.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022. Durante una exhaustiva revisión, se encontraron deficiencias en las variables de estudio. Para lograr los objetivos, se utilizaron dos cuestionarios para recolectar datos, fueron evaluados a rigurosos estándares de alta validez y fiabilidad, produciendo resultados de excelente confiabilidad. En lo que respecta al primer instrumento destinado a medir el trabajo en equipo, se logró un coeficiente alfa de Cronbach de 0.848. En contraste, al evaluar el desempeño laboral, se alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.876 en el segundo instrumento.

En relación con los resultados conseguidos de la hipótesis general se prueba que el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral demostrado a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman que registró un valor de 0.592, con un nivel de significancia de 0,000, indicando una correlación moderadamente positiva entre las variables. Los resultados se contrastan con Díaz (2021) en su tesis *Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio*, demuestran que ambas variables presentan un resultado de correlación positiva alta con Rho de Spearman de 0.896 y un grado de significancia de 0.000. Estos resultados respaldan lo que afirman Huerta y Rodríguez (2014) y Chiavenato (2019) si los trabajadores se involucran de manera activa y comparten sus éxitos con sus compañeros de equipo, mejoran aspectos clave como la comunicación y el compromiso, lo cual amplía su visión sobre las tareas encomendadas y, como resultado, aumenta su rendimiento en la empresa. Según Beltrán y Téllez (2018), el desempeño laboral incluye el trabajo en equipo, para implementar el trabajo en equipo, es esencial que la empresa mantenga una comunicación sólida y niveles

adecuados de responsabilidad.

En lo que concierne a los resultados de la primera hipótesis específica, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.506, el cual fue acompañado por un nivel de significancia de 0.002, estos resultados confirman la existencia de una relación positiva moderada entre la complementariedad y el desempeño laboral. Tales resultados conseguidos se contrastan con la investigación de Hanco y Layme (2022) en su tesis *Trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la gerencia regional de Educación Cusco, 2021*, los resultados del coeficiente Rho de Spearman arrojan un valor de 0.474, junto con un nivel de significancia de 0.004, donde se identificó una correlación positiva moderada entre la dimensión de complementariedad y el rendimiento laboral. Estos resultados respaldan lo que afirman Huerta y Rodríguez (2014) cuando los empleados colaboran, aplicando sus habilidades y conocimientos para abordar proyectos específicos o atender las necesidades de la empresa, sin duda alguna, esto conduce a una mejora en su rendimiento. De acuerdo con Rodríguez et al. (2019), quien considera que una de las competencias esenciales para los empleados es la capacidad de trabajar en equipo, ya que esto impulsa la realización de tareas colaborativas.

En relación con los resultados de la segunda hipótesis específica, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.519, el cual fue acompañado por un nivel de significancia de 0.001, confirman una correlación moderada y positiva entre el compromiso y el desempeño laboral. Los resultados coinciden con la investigación llevada a cabo por Tapia (2023) en su tesis *Trabajo en equipo y rendimiento laboral de los empleados en la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón, durante 2022*, por medio del resultado de R de Pearson de 0,506 y un nivel de significancia de 0,003. Estos resultados respaldan lo que afirman Huerta y Rodríguez (2014) cuando los

trabajadores se comprometen con una actitud responsable y cooperativa, logran mantener un nivel adecuado de conformidad, lo que sin duda conduce a una mejora en su rendimiento dentro de la organización. Además, Chiavenato (2019) resalta la relevancia del compromiso, argumenta que un colaborador que se encuentra comprometido no solamente aumenta su desempeño, sino que también demuestra una mayor fidelidad hacia la empresa.

En cuanto a los resultados de la tercera hipótesis específica, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.521, el cual fue acompañado por un nivel de significancia de 0.001, confirman una correlación positiva moderada entre la comunicación y el desempeño laboral. Tales resultados conseguidos se contrastan con la investigación que logró Tapia (2023) en su tesis *Trabajo en equipo y rendimiento laboral de los empleados en la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón, durante 2022*, donde muestra un resultado por medio del coeficiente R de Pearson de ($r=0,415$; Sig. 0,018). Estos resultados respaldan lo que afirma Chiavenato (2019) sostiene que la comunicación desempeña un papel fundamental al proporcionar información que permite a los empleados llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. Siguiendo a Ayoví (2019), argumenta que la comunicación se apoya en la retroalimentación y en la responsabilidad de dirigir la información de manera adecuada.

5.2. Conclusiones

En conformidad con el objetivo general, se concluye que existe una relación positiva moderada entre el trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022, este resultado se logró a través de un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.592, con un nivel de significación bilateral de 0,000. Esta situación se refleja en los resultados descriptivos, donde se

puede apreciar que la mayor parte de los empleados reporta que el trabajo en equipo se mantuvo a un nivel regular, alcanzando un 55,6%, y esto guarda similitud con la valoración del rendimiento laboral, que también se sitúa en torno al regular, marcando un 50,0%. En otras palabras, si la empresa fomenta activamente el trabajo en equipo, esto influirá de manera positiva en el desempeño de sus empleados, lo que a su vez contribuirá a la consecución de los objetivos organizacionales. Esta mejora puede ayudar a la empresa a fortalecer su posición en el mercado.

En conformidad con el objetivo específico 1, se concluye que existe una relación positiva moderada entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022, este resultado se logró a través de un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,506, con un nivel de significación bilateral de 0,002. Estos resultados pueden entenderse a través de los resultados descriptivos, donde se evidencia que la complementariedad ha sido principalmente percibida a un nivel regular de 63,9%. Este resultado guarda coherencia con la percepción del desempeño laboral, ya que la mayoría de los empleados indicaron que su desempeño es también de nivel regular, situándose en un 50,0%. En consecuencia, a medida que la compañía reconozca las habilidades de su personal y les brinde capacitación, contribuirá al fortalecimiento de la fidelidad de sus empleados.

En conformidad con el objetivo específico 2, se concluye que existe una relación positiva moderada entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022, este resultado se logró a través de un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,519, con un nivel de significación bilateral de 0,001. Según los resultados descriptivos, se aprecia que los empleados indican que el compromiso se ha desarrollado a un nivel regular,

alcanzando un 63,89%, lo cual es coherente con la percepción sobre el desempeño laboral que también se clasificó en un nivel regular, con un 50,0%. Por lo tanto, cuando la empresa adopta un alto nivel de compromiso, logran mejores resultados y cumplen con sus responsabilidades, lo que a su vez conduce a una mejora en el desempeño laboral, un aumento en la productividad y una mayor motivación entre los trabajadores.

En conformidad con el objetivo específico 3, se concluye que existe una relación positiva moderada entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022, este resultado se logró a través de un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,521, con un nivel de significación bilateral de 0,001. Según los resultados descriptivos, se aprecia que los trabajadores indican que la comunicación se ha desarrollado en un nivel regular de 41.67%, lo cual es coherente con el desempeño laboral, que también fue evaluado en un nivel regular, con un 50.0%. Por lo tanto, al implementar una comunicación en las empresas, se fomentan relaciones interpersonales más sólidas y un trabajo en equipo más eficiente, lo que a su vez mejora el rendimiento laboral y se refleja en una mayor relación entre los trabajadores y la empresa.

5.3. Recomendaciones

En concordancia con la conclusión general que evidencia la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, se recomienda al gerente utilizar como estrategia la capacitación y crecimiento profesional como una herramienta para mejorar el trabajo en equipo e incrementar el desempeño. Es relevante mencionar que el crecimiento en la carrera profesional puede contribuir a incrementar la satisfacción en el trabajo y, al mismo tiempo, disminuir la tasa de rotación de empleados. Después de aplicar esta estrategia, es crucial realizar una evaluación

para identificar posibles mejoras o ajustes necesarios. Las actividades a realizar son:

- Diseñar juegos de entretenimiento y colaborativas que requieran que los participantes trabajen juntos para alcanzar un objetivo común. Pueden ser desafíos físicos al aire libre, rompecabezas, juegos de roles o simulaciones de proyectos. Estas actividades ayudan a desarrollar la confianza entre los trabajadores del equipo y mejoran la coordinación y la capacidad para tomar decisiones en un entorno no relacionado con el trabajo.
- Realizar talleres de comunicación efectiva, es fundamental para un trabajo en equipo exitoso. Organizar talleres que enseñen habilidades de escucha activa, expresión clara de ideas y retroalimentación enriquecedora. Se puede incluir ejercicios de juegos de roles para practicar situaciones de comunicación desafiantes y reales que surgen en el entorno laboral.
- Realiza actividades que permitan a los trabajadores comprender mejor sus propias habilidades y fortalezas, así como las de sus compañeros. Se puede utilizar herramientas de evaluación de personalidad, cuestionarios de habilidades o dinámicas que revelen los roles naturales que asumen en un equipo. Esto ayuda a asignar tareas de manera más eficiente y a aprovechar las capacidades de cada trabajador.
- Implementar un programa de coaching donde trabajadores con experiencia puedan guiar a los menos experimentados. Esto no solo ayuda a mejorar sus habilidades y conocimientos, sino que también fortalece la cultura de aprendizaje en la empresa.

En concordancia con la primera conclusión específica que ilustra la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral, se propone al gerente y al administrador aplicar la estrategia de rotación de puestos y proyectos, ya que eso

enriquecerá la experiencia y las habilidades de los colaboradores, lo que contribuirá a un mejor desempeño en general. Se puede poner en práctica a través de las siguientes actividades:

- Diseñar un programa de rotación bien planificado que permita a los trabajadores cambiar de roles y proyectos de manera ordenada. Garantizar que cada integrante del equipo tenga la posibilidad de involucrarse activamente en diferentes áreas funcionales o proyectos que se alineen con sus habilidades y aspiraciones.
- Proporciona capacitación adecuada antes de que los trabajadores inicien una nueva asignación en un puesto. La capacitación debe adaptarse a las necesidades específicas de la nueva posición y ayudar a los colaboradores a familiarizarse con las nuevas responsabilidades y desafíos que enfrentarán.
- Al iniciar cada nueva rotación, asegurar de establecer objetivos claros y medibles para los trabajadores. Estos objetivos deben ser desafiantes pero alcanzables, y deben estar alineados con las metas generales de la entidad. Establecer metas ayudará a mantener a los trabajadores enfocados y motivados durante la rotación y les proporcionará una sensación de logro al completar con éxito su asignación.
- Durante y al final de cada rotación, realizar evaluaciones formales e informales para medir el progreso de los colaboradores y proporcionar retroalimentación. Estas evaluaciones deben ser una oportunidad para identificar fortalezas y áreas de mejora, así como para reconocer el trabajo bien hecho.

En concordancia con la segunda conclusión específica que demuestra la relación entre compromiso y el desempeño laboral, se sugiere al gerente general y administrador aplicar la estrategia de celebrar los logros y reconocimientos de los

empleados de manera regular. Esto puede incluir elogios públicos, premios, bonificaciones o incentivos. El reconocimiento es una poderosa herramienta para fortalecer la autoestima, lo que lleva a un mayor compromiso y esfuerzo en el trabajo.

Se puede poner en práctica a través de tales actividades como:

- Planificar una ceremonia especial destinada a valorar los notables logros de los trabajadores. Se podrían otorgar premios, diplomas, incentivos u otros gestos simbólicos de reconocimiento. Garantizar resaltar tanto los éxitos personales como los logros del equipo para promover un espíritu colaborativo.
- Asignar una jornada específica para expresar gratitud hacia los trabajadores por su incansable esfuerzo y compromiso. Una opción viable sería planificar un evento como un almuerzo o una cena, donde la empresa invita a todos los colaboradores a compartir un momento de compañerismo y reconocimiento.
- Crear programas de incentivos vinculados al desempeño con el fin de valorar los éxitos obtenidos. Definir objetivos alcanzables y premiar a aquellos que los sobrepasen. Estas recompensas podrían incluir incentivos económicos, días de descanso adicionales e incluso opciones para el crecimiento profesional.
- Reconoce los logros de los trabajadores mediante su destacado en comunicados internos o en las redes sociales de la empresa. Al elogiar abiertamente sus aportaciones y triunfos, se fomenta un mayor sentimiento de satisfacción y conexión con la empresa.
- Organizar una tarde de juegos y competencias amistosas. Esto puede incluir dividir al personal en equipos y realizar una serie de actividades divertidas y desafiantes, como juegos de adivinanzas interactivas, competencias de cocina (como preparar un platillo en un tiempo límite). Además de ser entretenido, esto fortalecerá el trabajo en equipo y el compañerismo.

- Ofrecer talleres, seminarios o charlas con expertos en el campo de la restauración. Esto les permitirá adquirir nuevas habilidades y conocimientos, y sentirán que su trabajo es valorado y apreciado.

En concordancia con la tercera conclusión específica que demuestra la relación entre la comunicación y el desempeño laboral, se sugiere al gerente y administrador emplear diversas herramientas y canales de comunicación para garantizar que los mensajes se transmitan de manera clara. Esto va a mejorar significativamente la comunicación interna, lo que resultará en un equipo más cohesionado, una mayor eficiencia y una mejor experiencia general para los trabajadores y clientes. Se puede poner en práctica a través de tales actividades como:

- Establecer protocolos claros para la comunicación interna en el restaurante, usando canales adecuados para distintos tipos de mensajes, como el uso de correos electrónicos para anuncios importantes, aplicaciones de mensajería instantánea para comunicaciones rápidas, pizarras o tableros para avisos en el lugar de trabajo, entre otros. Con esto, se logra reducir la confusión y se garantiza una entrega más efectiva de la información.
- Proporcionar capacitación a los trabajadores sobre cómo utilizar adecuadamente las herramientas de comunicación. Asegurarse de que todos comprendan cómo acceder a los canales, cómo enviar y recibir mensajes y cómo utilizarlos de manera efectiva para evitar malentendidos o información equivocada.
- Promover una cultura de retroalimentación abierta para que los trabajadores se sientan a gusto al expresar sus opiniones y sugerencias sobre el proceso de comunicación actual. La retroalimentación continua resulta importante para

detectar áreas de mejora y buscar soluciones que conduzcan a una comunicación más eficaz.

REFERENCIAS

- Albarracín, V. y Bastidas, I. (2020). *Satisfacción y el desempeño de los empleados de Llermat Super Pollo* [Tesis de pregrado, Universidad de Cotopaxi]. Repositorio Institucional UTC. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/5932>
- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360º*. Granica.
- Alvarado, L. (2017). *Comportamiento organizacional*. Patria.
- Arias Gonzáles, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1a ed.). Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de investigación*. Morata.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barrios, A. (2021). *Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante de Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92247>
- Beltrán, D. y Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. <https://www.redalyc.org/journal/4076/407658420005/movil/>
- Bienkowska, A. y Tworek, K. (2020). Job performance model based on employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, 12(6), 22-50. <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Cáceres, M. (2020). *Clima organizacional en el desempeño laboral en una red de instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50922>
- Cacho, L. y Carrasco, C. (2020). *El clima laboral en el Perú*. San Marcos.

Chanana, N., y Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4), 1-8. <https://doi.org/10.1002/pa.2508>

Chávez, L. y Ruiz, J. (2022). *El trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los empleados de las empresas bancarias en Lima Metropolitana, año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

Repositorio

Institucional

UPC

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/666988>

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw Hill.

Dechenaux, D. (2021, noviembre). *La importancia del trabajo en equipo en la cocina*. Ehowenespanol.com; eHow. https://www.ehowenespanol.com/importancia-del-equipo-cocina-info_201530/

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (5ª ed.). Pearson.

Díaz, C. (2021). *Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

César

Vallejo].

Repositorio

Institucional

UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69889>

ESAN. (2021, agosto). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* Conexión ESAN. https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial=sci_abstract

Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Científica

Gestión (2021, 22 de julio). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. *Diario Gestión*.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>

Gómez, R. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona sur, Lima - 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1279>

González, D. y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>

Guallimba, D. (2019). *El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del asadero restaurant la fogata de Luchi, ubicado en el Cantón Tena, provincia de Napo* [Tesis de pregrado, Instituto Superior Tecnológico Tena]. Repositorio Institucional Itstena.

<http://repositoriodigital.itstena.edu.ec:8080/jspui/handle/123456789/264>

Hanco, B. y Layme, N. (2022). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la gerencia regional de Educación Cusco, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional Uandina.

<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4958>

Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas* (2ª ed.). Pearson.

López, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Tutor Formación.

McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M., Zumbo, B. y Beauchamp, M. (2017). The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team

performance: A systematic review and meta-analysis of controlled interventions. *PloS One*, 12(1), 16-32.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

Paredes, P. y Quiroz., J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>

Quevedo, S. (2020, 22 de noviembre). *El 42% de escolares en Chile tiene problemas para trabajar en equipo*. Diario La Tercera. <https://www.latercera.com/noticia/42-escolares-chile-problemas-trabajar-equipo/>

Quezada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-753. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

Reátegui, M., Silva, M., Díaz, M., Amasifen, M. y Alfaro, M. (2021). Motivación y desempeño laboral proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260

Remicio, P. (2021). *Comunicación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café Café del Perú, Miraflores - 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1367>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Fundamentos de comportamiento*

organizacional (13ª ed.). Pearson.

Rodríguez, G., Pérez, N., Núñez, G., Baños, J. y Carrió, M. (2019). Developing creative and research skills through an open and interprofessional inquiry-based learning course. *BMC Medical Education*, 19(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1563-5>

Rousseau, V., Aubé, C. y Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of frameworks. *Small Group Research*, 37(5), 540-570. <https://doi.org/10.1177/1046496406293125>

RPP. (2021, 18 de febrero). Cinco de cada 10 trabajadores han experimentado un cambio negativo en su situación laboral. *RPP*. <https://rpp.pe/economia/economia/alrededor-de-cinco-de-cada-10-trabajadores-han-experimentado-un-cambio-negativo-en-su-situacion-laboral-noticia-1321665?ref=rpp>

RRHH Digital. (2022, octubre). Más del 50% de los profesionales españoles teme perder su empleo si la economía empeora en España durante los próximos meses. *RRHH Digital*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/154968/Mas-del-50-de-los-profesionales-espanoles-teme-perder-su-empleo-si-la-economia-empeora-en-Espana-durante-los-proximos-meses>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, M. (2018). *Manual de términos que se emplean en investigación científica, tecnológica y humanística*. Fondo Editorial de la Universidad Ricardo Palma.

Sulca, J. y Takeshita, C. (2021). *Clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en el restaurante cevichería Punto Marino del distrito de Lince, región Lima en el año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del

Perú]. Repositorio Institucional UTP.

<https://repositorio.utp.edu.pe:443/handle/20.500.12867/4494>

Susilo, D. (2020). Revealing the effect of work-from-home on job performance during the covid-19 crisis: Empirical evidence from Indonesia. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(1), 23-40.

<https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1070426>

Tafur, C. (2021). *Propuesta de mejora de trabajo en equipo como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las organizaciones del Perú en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la urbanización paseo de la república, distrito de Chorrillos, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio

Institucional Uladech.

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/21240>

Tapia, Y. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio

Institucional UNJFSC.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7441>

Triola, M. (2018). *Estadística* (12ª ed.). Pearson.

Wang, Y. y Yang, Y. (2017). Job performance modeling: A holistic theoretical analysis. *Management Science and Engineering*, 11(4), 20-29.

<http://cscanada.net/index.php/mse/article/view/10091/10615>

Werther, W., Davis, K. y Brito, M. (2019). *Administración del capital humano* (8ª ed.).

McGraw-Hill.

Zavaleta, J. (2022). *Clima laboral y desempeño del colaborador en el área de alimentos y bebidas de la hacienda resort Guizado Portillo, Ica* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3306031>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín - 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector</p>	Variable 1: Trabajo en equipo			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Complementariedad	- Conocimiento - Sinergia	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [18; 20) Regular [15; 18) Mala [12; 15)
			Compromiso	- Responsabilidad - Cooperación		Bueno [18; 20) Regular [14; 18) Mala [8; 14)
			Comunicación	- Relaciones interpersonales - Contribución		Bueno [17; 19) Regular [13; 17) Mala [10; 13)
			Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Calidad de trabajo	- Predisposición al aprendizaje		Bueno [18; 19) Regular [15; 18) Mala [10; 15)			

gastronómico, Lurín – 2022? ¿Qué relación existe entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022?	gastronómico, Lurín – 2022. Establecer la relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.	gastronómico, Lurín – 2022. Existe relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.		- Uso racional de los recursos	1. Nunca 2. Casi nunca	
			Compromiso laboral	- Participación - Capacidad de innovación	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [18; 19) Regular [13; 18) Mala [9; 13)
¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022?	Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.	Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una mype del sector gastronómico, Lurín – 2022.	Clima laboral	- Confort - Igualdad de oportunidades		Bueno [18; 20) Regular [14; 18) Mala [10; 14)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos utilizados			

<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 36 trabajadores de una mype del sector gastronómico ubicada en Lurín</p> <p>Muestra: No se considera muestra</p>	<p>Variable 1: Trabajo en equipo</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de trabajo en equipo</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de desempeño laboral</p>	<p>Estadísticos descriptivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas estadísticas - Gráficos estadísticos <p>Medidas de dispersión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desviación estándar <p>Estadísticos inferenciales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rho de Spearman
--	--	---	---

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO

Instrucciones: Este cuestionario consta de enunciados cortos que permite describir tu percepción del trabajo en equipo. Por favor, responde con sinceridad a cada uno de los ítems, basándote en tus creencias y acciones. Tu participación es valiosa y ayudará a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPLEMENTARIEDAD						
1	Las experiencias y la formación académica de sus compañeros influyen en el rendimiento del equipo	1	2	3	4	5
2	Usted aporta nuevos conocimientos para el mejor funcionamiento del equipo y organización	1	2	3	4	5
3	Cree usted que todos unen fuerzas para realizar las labores diarias	1	2	3	4	5
4	Considera que con sus compañeros de trabajo forman un equipo unido	1	2	3	4	5
COMPROMISO						
5	Sus compañeros cumplen sus tareas por encima de los intereses personales	1	2	3	4	5
6	Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas	1	2	3	4	5
7	Se asocian esfuerzos para la mejoría del restaurante aún en situaciones difíciles	1	2	3	4	5
8	Consideras que en la empresa todos colaboran para obtener un determinado resultado	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
9	Considera que es informado de todo lo que ocurre dentro del equipo de trabajo	1	2	3	4	5
10	Considera que existen buenas relaciones interpersonales que facilitan la comunicación dentro del equipo de trabajo	1	2	3	4	5

11	Considera que todos los integrantes del equipo colaboran para alcanzar los objetivos planteados	1	2	3	4	5
12	Considera que la cooperación de los trabajadores permite cumplir con las metas trazadas	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Este cuestionario consta de enunciados cortos que permite describir tu percepción del desempeño laboral. Por favor, responde con sinceridad a cada uno de los ítems, basándote en tus creencias y acciones. Tu participación es valiosa y ayudará a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
CALIDAD DE TRABAJO						
1	Tienes predisposición por aprender cosas nuevas relacionadas a tu trabajo	1	2	3	4	5
2	Consideras que la presentación de los productos es importante para el público	1	2	3	4	5
3	Usted utiliza de manera adecuada y racional los recursos de la empresa	1	2	3	4	5
4	Los requerimientos de productos se atienden dentro del tiempo previsto	1	2	3	4	5
COMPROMISO LABORAL						
5	Consideras que actualmente estas participando de manera efectiva en el equipo	1	2	3	4	5
6	Crees que la empresa proporciona los recursos necesarios para facilitar tu participación	1	2	3	4	5
7	Muestras iniciativas para proponer mejoras en los procesos internos del restaurante	1	2	3	4	5
8	Te consideras preparado para los requerimientos de tu puesto laboral	1	2	3	4	5
CLIMA LABORAL						
9	Consideras que se han tomado medidas efectivas para garantizar tu seguridad y bienestar	1	2	3	4	5
10	Estas conforme con la limpieza y orden en las áreas comunes del restaurante	1	2	3	4	5
11	Sientes que se valora la diversidad de habilidades y experiencias en el equipo	1	2	3	4	5

12	La empresa te da las suficientes oportunidades para crecer profesionalmente	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

Anexo 3. Fichas de validación de juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MYPE DEL SECTOR GASTRONÓMICO, LURÍN – 2022

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
					SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD									
MD	D	NA	A	MA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
TRABAJO EN EQUIPO	Complementariedad	Conocimiento	1,2							X		X		X			
		Sinergia	3,4							X		X		X			
	Compromiso	Responsabilidad	5,6							X		X		X			
		Cooperación	7,8							X		X		X			
	Comunicación	Relaciones interpersonales	9,10							X		X		X			
		Contribución	11,12							X		X		X			

Validación del instrumento: Variable 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Yllescas Rodríguez Patricia Maribel

DNI: 07266567

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
					SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD								
MD	D	NA	A	MA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de trabajo	Predisposición al aprendizaje	1,2							X		X		X		
		Uso racional de los recursos	3,4							X		X		X		
	Compromiso laboral	Participación	5,6							X		X		X		
		Capacidad de innovación	7,8							X		X		X		
	Clima laboral	Confort	9,10							X		X		X		
		Igualdad de oportunidades	11,12							X		X		X		

Validación del instrumento: Variable 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Yllescas Rodríguez Patricia Maribel

DNI: 07266567

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MYPE DEL SECTOR GASTRONÓMICO, LURÍN – 2022

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
					SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD						
				MD D NA A MA	SI NO	SI NO	SI NO	SI NO						
TRABAJO EN EQUIPO	Complementariedad	Conocimiento	1,2					X		X		X		
		Sinergia	3,4					X		X		X		
	Compromiso	Responsabilidad	5,6					X		X		X		
		Cooperación	7,8					X		X		X		
	Comunicación	Relaciones interpersonales	9,10					X		X		X		
		Contribución	11,12					X		X		X		

Validación del instrumento: Variable 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Michca Maguñá Mary Hellen Mariela

DNI: 41478652

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
					SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD					
				MD D NA A MA	SI NO	SI NO	SI NO	SI NO					
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de trabajo	Predisposición al aprendizaje	1,2					X		X		X	
		Uso racional de los recursos	3,4					X		X		X	
	Compromiso laboral	Participación	5,6					X		X		X	
		Capacidad de innovación	7,8					X		X		X	
	Clima laboral	Confort	9,10					X		X		X	
		Igualdad de oportunidades	11,12					X		X		X	

Validación del instrumento: Variable 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Michca Maguñá Mary Hellen Mariela

DNI: 41478652

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [X] Estadístico []

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MYPE DEL SECTOR GASTRONÓMICO, LURÍN – 2022

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA				
					SUFICIENCIA		COHERENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD				
MD	D	NA	A	MA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
TRABAJO EN EQUIPO	Complementariedad	Conocimiento	1,2						X		X		X		
		Sinergia	3,4						X		X		X		
	Compromiso	Responsabilidad	5,6						X		X		X		
		Cooperación	7,8						X		X		X		
	Comunicación	Relaciones Interpersonales	9,10						X		X		X		
		Contribución	11,12						X		X		X		

Validación del instrumento: Variable 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Nolasco Labajos Fernando Alexis

DNI: 40096182

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA				
					SUFICIENCIA		COHERENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD				
MD	D	NA	A	MA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de trabajo	Predisposición al aprendizaje	1,2						X		X		X		
		Uso racional de los recursos	3,4						X		X		X		
	Compromiso laboral	Participación	5,6						X		X		X		
		Capacidad de innovación	7,8						X		X		X		
	Clima laboral	Confort	9,10						X		X		X		
		Igualdad de oportunidades	11,12						X		X		X		

Validación del instrumento: Variable 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Nolasco Labajos Fernando Alexis

DNI: 40096182

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MYPE DEL SECTOR GASTRONÓMICO, LURÍN – 2022

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA					
					SUFICIENCIA		COHERENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD					
MD	D	NA	A	MA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
TRABAJO EN EQUIPO	Complementariedad	Conocimiento	1,2						X		X		X			
		Sinergia	3,4						X		X		X			
	Compromiso	Responsabilidad	5,6						X		X		X			
		Cooperación	7,8						X		X		X			
	Comunicación	Relaciones interpersonales	9,10						X		X		X			
		Contribución	11,12						X		X		X			

Validación del instrumento: Variable 1

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Trelles Suca José Luis

DNI: 07747362

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA				
					SUFICIENCIA		COHERENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD				
MD	D	NA	A	MA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de trabajo	Predisposición al aprendizaje	1,2						X		X		X		
		Uso racional de los recursos	3,4						X		X		X		
	Compromiso laboral	Participación	5,6						X		X		X		
		Capacidad de innovación	7,8						X		X		X		
	Clima laboral	Confort	9,10						X		X		X		
		Igualdad de oportunidades	11,12						X		X		X		

Validación del instrumento: Variable 2

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Trelles Suca José Luis

DNI: 07747362

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de coincidencias

HEBER ELIAS GOMEZ SALVADOR TESIS PARA REPOSIT... [↔ Cambiar a la nueva versión](#) [ⓘ Detalles de la entrega](#) [ⓘ Ayuda](#)

Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MYPE DEL SECTOR GASTRONÓMICO, LURÍN - 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
HEBER ELIAS GOMEZ SALVADOR
ORCID: 0000-0003-1965-3274

ASESORA
DRA. PATRICIA MARIBEL YLLESCAS RODRIGUEZ
ORCID: 0000-0002-4244-8167

Compartir

Página 1 de 128

Fuentes principales Todas las fuentes

48 Similarity Exclusiones

14%
Similitud general

1 repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET 10%

2 Universidad Autonoma del Peru ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

3 Universidad del Norte, Colombi... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

4 hdl.handle.net INTERNET <1%

5 Universidad Autonoma del Peru ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

6 Universidad Autonoma del Peru ...

Marcas de alerta **0**

14%
Similitud general

Detalles del documento

AI

Anexo 5. Constancia emitida por la empresa que acredita la realización del estudio



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10076929021
Rosa Maria Osorio Morales "Cevicheria Rosito"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Rosa Maria Osorio Morales	
Nombres y Apellidos	DNI:
Rosa Maria Osorio Morales	07592902

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el Código de Ética en Investigación de la Universidad Autónoma del Perú (¹), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de una MYPE del sector gastronómico, Lurin-2022"	
Nombre del Programa Académico:	
Desarrollo de trabajo de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
- Gomez Salvador Heber Elias	72157098

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

Lugar y Fecha: 24/07/22

.....
ROSA M. OSORIO MORALES
GERENTE GENERAL
RUC: 10076929021
.....
Firma:

Anexo 6. Base de datos

N.º	Variable 1: Trabajo en equipo												Variable 2: Desempeño laboral											
	Complementariedad				Compromiso				Comunicación				Calidad de trabajo				Compromiso laboral				Clima laboral			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	2	3	5	4	4	5	3	5	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
2	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5
3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4
4	4	3	3	4	1	1	3	4	4	2	1	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4
5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4
6	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5
7	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5
8	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4
9	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4
10	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4
11	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5
12	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5
13	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4
14	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
15	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5
16	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3
17	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
18	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5
19	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
20	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4
21	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
22	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
23	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
24	3	4	1	4	3	3	1	1	3	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2

25	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2
26	2	2	4	5	1	4	4	3	1	4	3	2	2	3	4	1	3	3	2	2	3	4	2	2
27	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	3
28	4	4	3	5	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	3	3	2	2
29	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	5
30	3	4	3	5	4	3	3	4	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3
31	2	4	3	4	4	3	4	3	1	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4
32	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
33	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	2
34	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	5	5	3	3	3	2	4	3	3	3
35	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
36	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5