



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA
INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA
DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA
INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE
LA REGIÓN DE PUNO, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:


Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)



RESOLUCIÓN N°442-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 23 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 12858, presentado por **MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (Ia) bachiller: **MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|--------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | lunes, 29 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 3: 00 p.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 416-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 13 de agosto 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-5818 de fecha 18 de julio de 2025, del **Bach. MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura (1)
- Interesado (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Payé Colquehuanca



RESOLUCIÓN N° 213-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de Junio 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU- 2809** de fecha 13 de mayo del 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCU/



MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIA...

 Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:601130731

Fecha de entrega

18 jun 2026, 22:56 GMT-5

Fecha de descarga

19 jun 2026, 12:49 GMT-5

Nombre del archivo

T036_76071028_T.docx

Tamaño del archivo

11.2 MB

85 páginas

14.482 palabras

77.618 caracteres



TESIS UANCV

17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76071028
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-4935-4217
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas (5311 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Cabana Coordenadas: Latitud: -15.6496753 Longitud: -70.3171042 URL Maps:  https://maps.app.goo.gl/3MFqdm4zRHeNbKBZ6
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Administración http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Poye Comasuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN EMPRESAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI, identificado con DNI
Nro. 76071028, en mi condición de egresado de:

- ☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad,**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación**, ☐ **Trabajo Académico**
denominada:

TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA
REGIÓN DE PUNO, 2025

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de ABRIL del 2026

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis queridos padres Evaristo Quecara y Juana Chambi que contribuyen al esfuerzo e impulsan para no rendirme y cumplir las metas trazados por ser el motivo consciente de mi superación personal.

A los que personas creyeron en mí, en mi ser y en mis auténticos ánimos de seguir adelante. Me entregaron toda su confianza en cada obstáculo que aparecía, sin poner en duda mi valía ni un solo instante, por eso les dedico cada paso



AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios quien me a guiado por mostrarme el camino del esfuerzo y que me dio salud para poder culminar con éxito mi crecimiento profesional.

Mi gratitud mi asesor de tesis, Dr. Robbins Flores Aguilar por el apoyo y enseñanzas contribuyen la base de mi vida profesional.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Delimitación de la investigación.....	19
1.2.1. Delimitación espacial	19
1.2.2. Delimitación social.....	19
1.2.3. Delimitación temporal.....	19
1.3. Formulación del problema	19
1.4. Justificación del estudio	20
1.4.1. Justificación teórica.....	20
1.4.2. Justificación practica	20
1.4.3. Justificación metodológica.....	21

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	22
----------------------------	----



2.2. Objetivos específicos	22
----------------------------------	----

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	23
3.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	23
3.1.2. Antecedentes a nivel nacional	27
3.1.3. Antecedentes a nivel regional	31
3.2. Bases teóricas	33
3.2.1. Trabajo en equipo.....	33
3.2.2. Desempeño laboral	38
3.3. Marco conceptual.....	43

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general.....	44
4.2. Hipótesis específicas	44
4.3. Variables	44
4.3.1. Variable trabajo en equipo	44
4.3.2. Variable desempeño laboral	45
4.4. Operacionalización de variables	45

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	46
--	----



5.2. Métodos de la investigación.....	46
5.3. Tipo de la investigación	46
5.4. Nivel de investigación.....	46
5.5. Diseño de investigación	47
5.6. Población y muestra	47
5.6.1. Población.....	47
5.6.2. Muestra.....	47
5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
5.7.1. Técnica.....	47
5.7.2. Instrumento.....	48
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	48
5.9. Procedimientos de tratamiento de datos.....	48
5.10. Contrastación de hipótesis	48
5.10.1. Contrastación de hipótesis general	49
5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 1	50
5.10.3. Contrastación de hipótesis específica 2	51
5.10.4. Contrastación de hipótesis específica 3.....	52

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación	54
6.1.1. Análisis del trabajo en equipo y desempeño laboral	55
6.1.2. Análisis de complementariedad y desempeño laboral	56



6.1.3. Análisis de compromiso y desempeño laboral	57
6.1.4. Análisis de comunicación y desempeño laboral	58
6.2. Discusión de resultados.....	59
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS.....	70
Anexo 1: Matriz de consistencia	71
Anexo 2: Matriz de datos.....	72
Anexo 3: Instrumento(s) de investigación.....	73
Anexo 3:Validación de instrumento	74



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	45
Tabla 2 medición de fiabilidad	48
Tabla 3 trabajo en equipo y desempeño laboral	49
Tabla 4 complementariedad y desempeño laboral.....	51
Tabla 5 compromiso y desempeño laboral	52
Tabla 6 comunicación y desempeño laboral.....	53
Tabla 7 Prueba de normalidad	55
Tabla 8 correlación entre trabajo en equipo y desempeño laboral	56
Tabla 9 correlación entre complementariedad y desempeño laboral.....	57
Tabla 10 correlación entre compromiso y desempeño laboral	58
Tabla 11 correlación entre comunicación y desempeño laboral.....	59



RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025. La presente investigación pertenece a un estudio de tipo básico, con un nivel correlacional, un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La muestra de estudio está integrada por 23 trabajadores de la empresa. Para la obtención de la información, se aplicó un cuestionario que incluye 12 preguntas asociadas con el trabajo en equipo y otras 12 destinadas a medir el desempeño laboral. Los instrumentos empleados se ajustan a las pautas establecidas pertinentes para la validación de contenido. Asimismo, la confiabilidad se analizó por medio del coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.840. Los hallazgos estadísticos manifiestan una relación de magnitud moderada entre las variables, de acuerdo con el estadístico de relación no paramétrico que es el Rho de Spearman, cuyo valor es 0.590 con un nivel de significancia de 0.000. En consecuencia, fortalecer el trabajo en equipo entre los colaboradores contribuye a mejorar la eficiencia del desempeño laboral. Por ello, se recomienda implementar estrategias organizacionales orientadas a optimizar el rendimiento del personal.

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



ABSTRACT

The objective of this research is to determine the association between coordination and the job fulfilment of employees at the Cabana Industrialized Agrarian Cooperative Limited in the Puno region, 2025. This investigation is fundamental, correlational in scope, employing a non-experimental framework and a measurable perspective. The study group consists of 23 staff members from the company, and data were gathered through a questionnaire of 12 items concerning the collaboration variable and further 12 items addressing job execution. The tools applied comply with relevant standards in terms of content verification. In addition, consistency outcomes, assessed across Cronbach's alpha quotient, produced a score of 0.840. The statistical findings reveal a restrained association amidst the variations, pursuant to hell non-compliance correlation index, Spearman's Rho, whoever produced a worth of 0.590 with a meaning threshold of 0.000. In essence, strengthening concert amongst workforce contributes to greater effectiveness in job performance. Consequently, the implementation of corporate strategies aimed at enhancing work execution is recommended.

Keywords: teamwork, work execution, awareness, skills



INTRODUCCIÓN

Hoy en día, conseguir y mantener el éxito en las empresas exige juntar las capacidades de distintos profesionales, en vez de apoyarse solo en una persona. Así que esta manera de trabajar, que se basa en la colaboración de un grupo donde cada uno aporta lo que sabe, formando un todo y compartiendo responsabilidades para obtener resultados en conjunto. Cuando se trabaja en equipo, se saca provecho de los talentos particulares de cada miembro y se perfeccionan sus esfuerzos, lo que recorta las horas que se invierte en las tareas y hace rendir al máximo los resultados obtenidos.

Hay que señalar que una empresa consigue que sus metas funcionen bien cuando sus empleados son capaces y rinden de manera efectiva. El corazón del problema en esta investigación no son solo los frecuentes atrasos en la cocción de los alimentos del negocio gastronómico, sino igualmente en cómo se entregan los servicios. En resumen, al momento de medir el rendimiento de los empleados, conviene tener en cuenta múltiples factores que impulsen una mayor eficiencia en la faena diaria, con el fin de conseguir resultados más positivos. Así se puede fortalecer la colaboración entre los miembros del grupo, lo cual al mismo tiempo ayuda a resolver los problemas relacionados con las demoras en la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada, una organización independiente que se dedica a prestar servicios y a exportar productos a base de quinua

Capítulo I: Se presentan el problema, su planteamiento, la formulación correspondiente y, por último, la justificación del mismo.

Capítulo II: Se establecen el objetivo general y los objetivos específicos, los que posibilitan precisar las metas que se pretende alcanzar.



Capítulo III: Contiene el marco teórico, dentro del cual se muestran los antecedentes que sirven de base para desarrollar y contrastar el presente trabajo con las cifras alcanzadas; además, se consideran las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV: Incluye las hipótesis formuladas en función de los objetivos y las variables, así como la respectiva operacionalización.

El Capítulo V: Presenta los procedimientos metodológicos, donde se describen los métodos, el diseño, el nivel, el tipo y el enfoque del estudio. Asimismo, se especifican la población y la muestra determinada según la categoría de muestreo aplicado. De igual manera, se detallan las técnicas e instrumentos empleados en el trabajo de campo, junto con sus respectivos niveles de confiabilidad y validez.

El Capítulo VI: En la sección de resultados y discusión se manifiestan los hallazgos logrados junto con su análisis en relación con los antecedentes expuestos en el capítulo III. Finalmente, se agregan los anexos, la matriz de consistencia, la información recopilada y el proceso de validación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Hay que señalar que, a nivel mundial, en Indonesia, las dificultades que trajo la pandemia del coronavirus forzaron a las compañías a trabajar a distancia. Sin embargo, hoy en día el trabajo a distancia afecta negativamente el rendimiento de los empleados por culpa de una mala supervisión, lo cual hace que les cueste comunicarse de forma efectiva, y eso termina traducándose en un rendimiento más bajo de los trabajadores (Susilo, 2020).

Por culpa de la crisis sanitaria, hoy en día se ve que las compañías de cada rincón del mundo se han encontrado forzadas a implementar nuevos procedimientos para poder realizar sus tareas de fabricación y ventas sin riesgos. En ese marco, se efectuó un análisis en tiempos de COVID-19 en México, en una empresa conocida como DGS Profesional Graphics S.A., el cual muestra que el 66% de los colaboradores sufrió una atmósfera de trabajo poco favorable. Eso afectó negativamente el rendimiento del personal y, como consecuencia, terminó generando mermas económicas para la compañía (Rodríguez et al., 2019).

Según un estudio que hizo Quevedo (2022), se encontró que el 42% de los educandos chilenos en edad de quince años mostraban una falta importante en sus capacidades para trabajar en equipo. Estos chicos no tenían suficientes oportunidades para mejorar esa



habilidad, lo que afectaba a la sociedad de distintas formas. Entre los jóvenes más vulnerables, un 62% presentaba problemas para colaborar con otros, mientras que, en los niveles socioeconómicos más altos, esa cifra bajaba al 22%

En ese sentido, tal como lo reporta el diario RRHH Digital (2022), sobre la mitad de los empleados en territorio español tienen temor a quedarse sin su puesto si la actividad económica se contrae en el corto plazo. Como consecuencia, se sienten faltos de entusiasmo o descontentos con su labor, lo que deriva en una productividad menor. Sin embargo, el 46% del personal considera que su trabajo se ve perjudicado por procesos deficientes y actividades cíclicas, igualmente creen que esto ha dañado el intercambio de información tanto con sus compañeros como con los clientes.

Por otro lado, en el Perú, como lo revela un documental de RPP (2021) se ha evidenciado cambios importantes en el ámbito del trabajo a causa de la crisis sanitaria. Se ve porque ese 10% de los trabajadores peruanos permanecieron sin trabajo, el 30% sufrió reducciones en sus haberes percibidos, y el 59% señaló que el teletrabajo ha afectado negativamente su rendimiento. De ahí que hoy se le dé cada vez más importancia a potenciar el diálogo y la valoración que los empleados necesitan para lograr un rendimiento óptimo en sus labores.

Según un informe difundido en el diario Gestión (2021) un 55% de los trabajadores en Perú alberga desconfianza frente a la posibilidad de equivocarse en su trabajo. Esta inquietud nace principalmente de la presión constante que ejercen sus jefes, lo que termina generando una atmósfera de trabajo repleta de ansiedad y desgaste que complica el rendimiento de los empleados.

En la geografía peruana se ha encontrado una falla relacionada con la poca eficacia laboral. En Jaén, un análisis desarrollado con 20 colaboradores reveló que el 65% poseía un



rendimiento incorrecto y el 35% apenas llegaba a regular. Esto, claramente, termina afectando a las empresas. Por otra parte, una consulta hecha desde Aptitus al personal del ámbito de Servicios Generales en Lima evidenció que al 81% de los colaboradores les importa considerable el ambiente laboral, y un 86% quedaría de acuerdo en abandonar el trabajo si el entorno resulta incómodo. Esta situación podría provocar una salida de personal valioso. Por su parte, el 19% restante no considera que el entorno laboral influya en su rendimiento (Cacho y Carrasco, 2020).

En ese sentido, según Pilco de la Cruz (2022), “En el Perú, desde hace décadas, las cooperativas cumplen un rol relevante y han adoptado variadas formas, desde las que se orientan a ofrecer fuerza laboral hasta aquellas creadas para conjuntamente adquirir artículos así como prestaciones” (p. 39). Considerando el conjunto de negocios peruanos, tan solo el 30% invierte en capacitar a sus trabajadores después de haber hecho una evaluación de su desempeño. Esto suele ocurrir porque buscan ahorrar gastos, pero no reparan en que en el fondo es una colocación de recursos que les ayudaría a obtener ganancias más favorables. La capacitación les da información valiosa a los empleados para que logren optimizar su rendimiento, les ofrece beneficios al empleado para perfeccionar su carrera profesional y, así, favorece al progreso de la empresa (Vásconez et al., 2019).

El incremento de la publicidad del grano originario de los Andes ha facilitado que se disemine el consumo de quinua a escala nacional e internacional, lo que ha aumentado su producción. El MINAGRI (2017) afirma que “las exportaciones de quinua en el Perú son muy ascendentes, recién comenzando por el 2006 se ven cifras de ventas al exterior superiores a las mil toneladas” (p.5). Gracias al reconocimiento de Perú en su condición de máximo productor a escala mundial de quinua, eso ha actuado como base económica para muchas familias que se dedican al cultivo de este grano. Pero a pesar de ese reconocimiento,



aún no se logra que en múltiples áreas del Perú sepan y estimen los beneficios de la quinua. Sumado a eso, el precio de la quinua fluctúa mucho, tanto a escala nacional como internacional. Los envíos de quinua al exterior en el año 2017 reflejan un pequeño ascenso en su precio (3.4%) luego de decrecer dos ejercicios consecutivos; ese aumento fue consecuencia de la alza de las tarifas. Una de las tácticas que se empleó para atenuar el daño por la baja de los precios de la quinua consistió en incrementar el flujo de divisas mediante exportaciones, para así compensar los ingresos más reducidos y lograr que los agricultores no dejaran de producir el grano. Con todo, esa maniobra no fue adecuada para quienes obtienen volúmenes reducidos de quinua (MINAGRI 2017).

Hoy por hoy, el trabajo en equipo se ha vuelto fundamental para que cualquier organización tenga éxito. La mezcla de habilidades que se complementan, el pacto común, el buen diálogo, el empleo de técnicas y medios de colaboración, sumado a un notable nivel de seguridad, son rasgos centrales que ayudan a los grupos a conseguir sus propósitos de forma eficaz y con sobresalientes logros. Es clave señalar que el trabajo en equipo juega un papel fundamental no solo en el entorno laboral, sino también en el deporte y en proyectos colaborativos de todo tipo.

Paralelamente, la efectividad en el puesto es una pieza central en el universo del trabajo. Según Beltrán y Téllez (2018) la eficacia en el rendimiento laboral depende de numerosos factores, entre ellos la labor en conjunto. Los mencionados referentes mencionan que, para desempeñarse bajo esta óptica, la empresa necesita manejar adecuadamente la comunicación y la obligación compartida, lo que a su vez posibilita reducir las tareas puramente operativas. Para alcanzar una productividad óptima, se requiere un mando firme que promueva la implicación y el crecimiento del personal. También es imprescindible garantizar un buen nivel en el trabajo, facilitando las herramientas indispensables y



instituyendo niveles de calidad junto con los propósitos posibles de cumplir. Al final, la responsabilidad de la firma es determinante a fin de que el equipo se perciba vinculado y comprometido con los ideales y finalidades de la entidad

Hoy en día, el panorama del mercado internacional muestra cómo los sectores económicos del país ya no son suficientes para las empresas. Por ello aparece la exigencia de ingresar en mercados internacionales, y a raíz de eso, la exportación se ha constituido en un sostén monetario para gran parte de las naciones del planeta. Eso responde al flujo que las economías generan, dado que produce múltiples fuentes de trabajo y ganancias para un país. El comercio exterior se apoya en la enorme volumen de negocios que eligen ofrecer sus artículos a diversas naciones y que cuentan con los mecanismos para distribuirlos.

Tomando en cuenta a la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada, es una organización autónoma que se dedica al ofrecimiento de servicios y a la exportación de productos hechos a base de quinua. En resumen, su capital humano está formado por colaboradores, pero no todos participan de modo participativo en el lanzamiento de la cultura organizacional y, por tanto, eso perjudica el cumplimiento en el trabajo. En lo que respecta a la dificultad concreta de la institución, en particular sobre el comportamiento profesional de los colaboradores de la Casona Plaza Hotel Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, se pudo observar una caída en el rendimiento porque los empleados no tienen claras las normas, los lineamientos ni las funciones de los miembros de cada área. De igual forma, se evidenció una cultura organizacional algo ambigua dentro del hotel, además de falta de dirección y falta de reconocimientos; estos factores contribuyen a que baje el desempeño laboral del personal. Bajo ese escenario, nace la inquietud de llevar a cabo un estudio acerca de la cultura organizacional y su vínculo con el rendimiento laboral en los empleados del hotel.



1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La siguiente investigación se realiza en la región de Puno en la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, por lo cual permitió ver que la cooperativa tiene un territorio de casi un departamento de la zona sur del país de Perú, como se trata de la región de Puno y en específico el distrito de Cabana; quienes ya años atrás están exportando quinua orgánica a diferentes países como Holanda, Estados Unidos, Alemania, Francia y entre otros.

1.2.2. Delimitación social

La siguiente investigación se enfoca en los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno donde se cuenta la cantidad de trabajadores y se da a conocer las variables de investigación y ver la relación entre ambas para un mejor desempeño laboral.

1.2.3. Delimitación temporal

La siguiente investigación analizara la asociación entre la labor conjunta y los resultados de los empleados de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, a lo largo del intervalo de enero a diciembre del ejercicio 2025.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025?



1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025?
- ¿Cómo es la relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025?

1.4. Justificación del estudio

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación se cimenta en las teorías del diálogo, el impulso y la imparcialidad; asimismo, se verificó la asociación que se da entre el esfuerzo compartido y la productividad en el trabajo de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, por lo cual ayudó a reconocer las perspectivas y los aspectos clave del problema.

1.4.2. Justificación práctica

En la justificación práctica se visualizaron referente al trabajo en equipo por eso se pudo reconocer los distintos enfoques y aspectos del problema en los trabajadores, viéndose una baja en su rendimiento porque no tienen claras las normas, las directrices ni las funciones de los miembros de cada área. A su vez, se notó un desempeño laboral bastante indefinido dentro de la empresa, junto a falta de orientación y escasez de reconocimientos; todos estos aspectos provocan que el rendimiento del personal termine desplomándose.



1.4.3. Justificación metodológica

Esta investigación aporta conocimientos sobre la relación que hay entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los empleados. Además, hoy en día tiene una importancia clave por su carácter multidimensional, ya que no solo cubre el aspecto organizativo sino también el propio rendimiento. Se adoptó un procedimiento sistemático, considerando el esquema del estudio. De igual modo, se emplearon diferentes herramientas para poder evaluar a los empleados con el grado de fiabilidad requerido, con el fin de respaldar el desarrollo de futuros estudios en la Región de Puno.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025
- Establecer la relación entre el la compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025
- Establecer la relación entre el la compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *Antecedentes a nivel internacional*

Quezada et al. (2020) en artículo se definió como propósito general medir el desempeño en el contexto laboral por medio del trabajo conjunto y el diálogo. El trabajo empleó una orientación metodológica de diseño sin experimentación, de corte descriptivo. La muestra estuvo formada por 78 trabajadores del ámbito estatal, a los cuales se les pasó un cuestionario por internet. Los hallazgos del estudio evidenciaron que un 93.6% del personal opina que se necesitan mejorar los grupos de faena al interior de la entidad. Asimismo, el 73.2% aprecia el valor de la colaboración grupal y lo elige como forma de trabajar. Sin embargo, un 26.9% no está de acuerdo debido a malas experiencias que tuvieron antes. Se obtuvo como conclusión de que mejorar el trabajo en equipo permite un entendimiento más profundo de las capacidades individuales de cada persona dentro del grupo, según las distintas situaciones que se presenten. Esto, a su vez, lleva a que los trabajadores se comprometan más, lo que se traduce para lograr un nivel de productividad más efectivo para alcanzar las metas y hacer frente a las necesidades de la institución. Como contribución del trabajo de campo en lo que concierne a las variables, y con la meta de afinar



un poco la productividad dentro de la empresa, se recomienda aplicar una evaluación de desempeño de 360 grados en la organización, que permita valorar de manera integral las capacidades y el rendimiento del personal.

Moreno Pazmiño (2020) evaluó el impacto de la cultura organizacional en el rendimiento laboral de la empresa Grupo Empresarial Amseal durante el año 2019. Quito, Globalmente hablando, la manera de trabajar en las empresas conforme fue pasando el tiempo se ha convertido un recurso invisible importante dentro de las empresas, ya sea que les vaya bien o mal, porque es un reto para todos los trabajadores: de ellos depende generar valor adicional para su giro comercial. De allí que sea necesario reconocer qué tanto están involucrados y comprometidos los trabajadores dentro de las empresas, algo que tiene un reflejo directo en su productividad. En este trabajo de investigación se señala el mecanismo determinante por el que la cultura organizacional repercute en la productividad del personal de la firma Grupo Empresarial Amseal durante 2019, y lanza una iniciativa de flexibilidad de la cultura organizacional. Dado el peso que cotidianamente van tomando la manera de trabajar del equipo y los resultados laborales dentro de las empresas, esta investigación trabajará con esas variables para hacer una contribución distinto dentro del rubro más complicado para adaptar el clima empresarial en nuestra nación: el sector obrero. Hoy en día formo parte de la empresa Grupo Empresarial Amseal, lo que permite acceder mejor a los datos y tener la opción de recoger las sugerencias que puedan salir del estudio. El método aplicado en este trabajo es de clase observacional, ya que detalla el planteamiento del problema. Posee un corte cuantitativo al usar un instrumento como el cuestionario, y cualitativo al formular preguntas que brindan datos generales acerca de los empleados, procurando reconocer los elementos que detallan cómo la tradición de la empresa influye en el rendimiento laboral. Todo esto respaldado con la conceptualización de Stephen P.



Robbins, autor del libro Comportamiento Organizacional, al igual que la metodología de Hay Group y el instrumento W.E.N.S.

Zurita (2021) en la tesis se planteó la finalidad integral de esta indagación fue estudiar las causas que afectan el trabajo de los empleados de la posta médica en Guayaquil. El enfoque que se siguió fue el cuantitativo. El grupo de estudio se encontró integrado por 21 profesionales, 11 empleados de administración y personal auxiliar, todos ellos se sumaron por propia voluntad. Como medio se usó una encuesta estructurada. Por tanto, con base en los datos presentados, la actividad tuvo lugar una iniciativa el cual contiene lineamientos imprescindibles a fin de potenciar el desarrollo de las tareas en el centro de salud donde se llevó a cabo el estudio. Estos hallazgos pueden servir a otros establecimientos similares que quieran mejorar su funcionamiento.

Villegas y Bello (2021) dentro de su estudio se plantearon reconocer el efecto que tiene la forma de trabajar de la empresa en los resultados en el día a día de los especialistas del centro asistencial del IESS de la urbe de Portoviejo durante el periodo 2018-2019. Se empleó un enfoque de tipo descriptivo, con un diseño práctico que abarcó técnicas como la observación y la realización de cuestionarios al grupo de especialistas que laboran en el hospital. Se llegó a los siguientes hallazgos: la meta de la medición el reto consiste en evaluar el talento del personal de la empresa, perfeccionar el rendimiento, causar el crecimiento de la productividad, generar ocasiones de progreso, conseguir el involucramiento de todas los que trabajan y pertenecen a la institución y precisar el aporte de cada empleado. El efecto que genera la cultura organizacional en el rendimiento de los doctores, dentistas y auxiliares de enfermería de los puestos de salud se ha medido de forma objetiva, y gracias a eso se nota un aumento en los resultados de la revisión del rendimiento de estos especialistas, por consiguiente, ha influido de forma constructiva. Dicho esto, la cultura organizacional óptima



no se da el caso; esta se va edificando desde lo que cada compañía necesita para alcanzar sus metas estratégicas. Así que la cultura perfecta para una empresa puede ser muy distinta a la de otra, dependiendo de su rumbo.

López (2020) efectuó su investigación el objetivo fue hacer un análisis de la forma de ser de la empresa y el rendimiento laboral en el caso de INSELMED. En este trabajo se adopta el procedimiento de estudio observacional, y las reflexiones finales obtenidas son: El equipo no ha logrado armar una manera propia de trabajar que predomine, pero globalmente se manifiesta un ambiente que más se destaca de modelo adhocrático y, como segunda, la cultura jerarquizada; tales culturas vienen a ser las situaciones que se dan con mayor frecuencia en cada elemento examinado dentro de INSELMED. O sea, los empleados valoran mucho el soporte al comprador y están enfocados con la innovación y la inventiva. Hay una distinción entre las campos directivos y las operativas. En las áreas técnicas, a veces se da una forma de trabajar de grupo unido, lo que puede tener que ver con la historia de la empresa, que ha crecido como una estructura vertical. Esto es, el personal de INSELMED ejecuta sus actividades fundamentándose en rasgos tales como la entrega y el trabajo conjunto. En otras palabras, los empleados de INSELMED desarrollan sus funciones a partir de aspectos como la dedicación y el esfuerzo en equipo. La forma de liderar, globalmente, sigue siendo adhocrática o de entorno comercial, con una estructura interna piramidal como la principal. Sin embargo, se observan discrepancias entre la parte administrativa, donde se impone un liderazgo más de clan, y el departamento de mantenimiento, donde se impone la cultura adhocrática.

Solorzano (2021). evaluó la identidad corporativa y su incidencia en el rendimiento laboral en la firma Jiga Publicidad, Cantón Quinindé. Trabajo de Investigación, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa. Este sondeo de indagación se terminó haciendo en la



empresa Jiga Publicidad, lugar donde se realizó el estudio. Allí se evidenció que la empresa carece de cultura organizacional, pues no guardan una relación correcta entre los empleados que trabajan ahí, lo que da como resultado una falta de capacidad para dar una forma de trato correcto y causa incomodidad a los compradores que acuden a diario a este negocio. Puesto que, al carecer de personal comprometido, no se pueden ejecutar las labores de modo adecuada, y los empleados terminan teniendo una productividad baja, sin resultar efectivos ni rentables. Se propuso como meta general establecer cómo la cultura organizacional repercute en la empresa Jiga Publicidad, en el cantón Quinindé, para detectar sus ventajas y fallos. La metodología que se usó fue investigación aplicada, sobre el terreno y transversal, junto con métodos deductivo, analítico, bibliográfico y estadístico. Se emplearon herramientas como el diálogo con el director y sondeos a los 8 trabajadores. Tras efectuar una revisión interna en la empresa, se concluyó que la forma de trabajar no se encuentra bien alineada con sus normas y creencias, lo que frena los procedimientos de mejora para detectar sus fortalezas y áreas a mejorar. Adicionalmente, no se ha desarrollado ningún plan estratégico, pero si se quiere lograr las metas trazadas, se debe tomar en cuenta la implicación de los empleados con un soporte adecuado. Se aconseja que la compañía Jiga Publicidad adopte la Cultura de Enseñanza, haciendo mayor hincapié en el entrenamiento del trabajador. Al final, se propone establecer un plan de tipo estratégico para orientar en buena dirección el camino de la empresa, produciendo réditos que involucren a todos, para conseguir una administración que funcione bien y sin desperdiciar recursos.

3.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Zevallos (2021) en este trabajo el objetivo fue establecer la asociación que se presenta entre la manera de gestionar la empresa y el rendimiento laboral de los asalariados administrativos de la UNU en el año 2020. La presente investigación es básica, con un enfoque positivista; también tiene un diseño sin experimentación, un modelo correlacional



descriptivo y un método cuantitativo. Se determinó para concluir lo que sigue: Los hallazgos globales nos indican que existe una conexión directa entre la cultura organizacional y los resultados ocupacionales del equipo administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali en 2020, pues se alcanzó una correlación de Rho de Spearman = 0,771 y un $p = 0,000 < 0,01$.

Díaz (2021) en su tesis realizada con el objetivo de identificar la relación presente entre la labor colectiva y la productividad en el mundo del trabajo dentro de la gestión de Qali Warma. La indagación se encuadró en un tipo básico, sin experimentación y correlacional. Para llevar a cabo la pesquisa, se recogieron datos por medio de un formulario respondido por una muestra de 57 trabajadores. Lo que se encontró usando la medida de relación de Spearman ($r = 0,895$; Sig. = 0,000) señaló una asociación positiva, elevada e importante entre el par de variables. Este dato nos llevó a la idea final de que al paso que mejoraba la ayuda mutua entre los colaboradores, igualmente mejoraban los resultados en el trabajo de forma directamente relacionada. Esto se volvió notorio al examinar el cambio del rendimiento, el cual reflejó un aumento del 45.3%. El aporte del presente trabajo consiste en aplicar una serie de medidas entre los trabajadores para promover una mayor cooperación y crear un sentimiento de arraigo hacia su ambiente de trabajo. Asimismo, se sugiere a los encargados de la gestión generar un espacio de trabajo más idóneo, mediante reformas en la estructura, con el fin de promover un clima organizacional más agradable para el personal. Esto facilitaría que los colaboradores logren perfeccionar sus competencias y emplear al máximo sus facultades para subir su rendimiento.

Tapia (2023) tuvo la finalidad de precisar si la colaboración grupal influye en la forma de trabajar de la gente. La pesquisa es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, y siguió un nivel explicativo. Diseño fue sin experimentación. La muestra se integró por 32 colaboradores, y se usó una encuesta junto con un cuestionario. De acuerdo con los

resultados que recogimos, se verificó que el par de variables poseen una correlación moderadamente positiva una con la otra, usando el método de Pearson nos dio ($r = 0,673$; $\text{Sig.} = 0,00$). También, las cifras confirmaron que la dimensión dedicación y la variable muestran una interrelación positiva moderada por medio de la medición de Pearson (coeficiente $r = 0,505$; $p = 0,003$). Del mismo modo, los hallazgos verificaron que la dimensión diálogo y la variable muestran una asociación positiva moderada según el test de Pearson ($r = 0,414$; $\text{Sig.} = 0,017$). Se llegó a la conclusión de que el trabajo colectivo provoca un efecto notable en los resultados de los trabajadores. El valor de esta investigación es demostrar que dos de nuestras áreas arrojan un efecto favorable moderado. También se recomiendan nuevas líneas de acción, como estimular la cooperación, respaldar a los colaboradores en su productividad y identificar los méritos conseguidos que van alcanzando.

Montoya (2020) se definió la meta de medir el efecto del clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de la Gerencia Administrativa de la empresa Sedalib S.A. – Trujillo. Para ello se usó un diseño sin experimentación de nivel correlacional; Las deducciones obtenidas manifestaron lo siguiente: evidencia un efecto positivo muy fuerte de 0,691 entre el entorno corporativo y la productividad ocupacional. Los datos analizados consienten deducir que, se deben reforzar las alternativas de formación en el cargo; los líderes tienen la tarea de estimular al personal para que logren sentirse verdaderamente comprometidos. Se aconseja incrementar las posibilidades para todos los empleados mediante políticas de ingreso y avance dentro de cada área. Asimismo, es fundamental promover la solidaridad y el trabajo en equipo, pues esa es la clave de la motivación dentro de su línea profesional.

Llancari & Alania (2020) determinaron la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento de los profesores, según la opinión de los propios docentes de la UNCP. El

estudio fue descriptivo correlacional. Se comprobó, con un grado de significación de 0.05, que presenta una asociación ($T=0.721$) lineal y destacada ($Z = 1.96$) entre la cultura organizativa y el rendimiento académico del profesorado, conforme al punto de vista del cuerpo docente de la UNCP. Entonces, a mejor forma de trabajar en equipo, mejor lo que rinden los profesores, y recíprocamente. También, el 78.2% de los docentes de la UNCP observa una cultura organizacional mediocre; y el 77.26% señala que la labor de los profesores es buena. Se estableció, con un margen de error de 0.05, que existe una relación ($T=0.788$) directa y clara ($Z = 10.84$) entre el grado de involucramiento de la filosofía organizativa y las destrezas para enseñar por parte del docente. Esto quiere decir que, a más implicación, mejor se desarrollan las capacidades de enseñanza, y a la inversa. Sobre este punto, para el 73.86% del profesorado, el nivel de involucramiento en la UNCP resulta aceptable, en tanto que para el 71.58%, la capacidad docente de los maestros es buena.

Torres (2022) en su tesis el propósito fue definir la asociación entre la administración ejecutiva y la productividad laboral de los asalariados de señalada universidad durante el 2021. La metodología fue un estudio básico, sin experimentación, y a la vez detallista relacional, con un censo poblacional de 113. Los hallazgos mostraron un grado intermedio del manejo administrativo en un 47%, y un nivel aceptable en el desempeño laboral con un 40%. Encontramos que evidencia una conexión importante entre la dirección ejecutiva y los logros de los colaboradores de la casa de estudios mencionada, con un índice de Spearman de 0,972 (relación positiva altísima) y un p valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

Goicochea Tipismana, MK (2024). En su trabajo el fue fijar la relación que existe entre la gestión de la calidad de la atención y el rendimiento laboral en el área de terapia intensiva y UCI COVID (y sus dimensiones: productividad, compromiso, liderazgo y ambiente sano en los vínculos interpersonales) del Hospital Santa Rosa de Lima (MINSA)



en 2021. El procedimiento siguió un enfoque cuantitativo, buscando correlaciones y describir los datos, con un diseño sin experimentación y transversal. El universo estaba conformado por 80 empleados que desarrollan sus tareas en el sector de cuidados intensivos y UCI COVID (un grupo acotado). El grupo analizado estuvo compuesto por 73 especialistas de la asistencia médica (un recuento total). La forma de recolectar datos que se optó fue la encuesta. El medio constaba de 34 preguntas, el cual fue evaluado por 5 profesionales con experiencia, y fue valorado como útil por todos ellos. Los hallazgos de fiabilidad fueron de 0.915 en la medida de consistencia de Cronbach para la variable “gestión de la calidad asistencial” y de 0.828 para la variable “rendimiento laboral”. Se comprobó que hay una correlación positiva moderada de 0,503 ($p=0,000$) entre los dos factores en la unidad de críticos y UCI COVID.

3.1.3. Antecedentes a nivel regional

Marcos, Laura (2022) en su tesis su objetivo fue establecer la asociación que se da entre la motivación y el rendimiento laboral del asalariado de un puesto de salud que estuvo en aislamiento debido a la pandemia en Juliaca durante el año 2021. Con tal fin empezamos por hacer una exploración inicial, de nivel correlacional y con un diseño de tipo observacional – transversal. Se dispuso de un censo compuesto por 47 trabajadores, localizado en el departamento de Puno, en plena cuarentena por COVID-19. Las herramientas empleadas consistieron en el Cuestionario de impulso laboral y el de percepción del rendimiento laboral. Se estableció que, respecto al objetivo principal, con un valor $-p = 0,003$, el cual resulta inferior al umbral de significación ($0,05 > 0,003$), se deduce que coexiste un vínculo directo entre el impulso y el cumplimiento funcional del personal de un establecimiento sanitario en cuarentena por COVID-19.



Sosa (2023) en su trabajo su objetivo principal fue reconocer la correlación existente entre la dirección del personal y el rendimiento ocupacional en el Hotel Cantuta. El enfoque de la investigación es numérico, de nivel correlacional, y es sin experimentación de tipo transversal. Los resultados obtenidos son estos: En cuanto a la finalidad primaria descubrir la asociación que se presenta entre el manejo de los empleados y el rendimiento en el trabajo en el Hotel Cantuta, durante el 2021, este planteamiento se fundamenta gracias a los propios hallazgos presentados. El dato logrado de Rho Spearman fue 0.834, y su grado de significación resultó 0.000, el cual es inferior al límite de equivocación estimado de 0.05. Así, una correcta administración y la ejecución adecuada del proceso del personal, por medio de sus variadas dimensiones, favorecen un rendimiento laboral beneficioso.

Parisaca (2021) en su trabajo el propósito fue fijar el vínculo que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del equipo de serenazgo. El trabajo es de carácter descriptivo correlacional, con un diseño de tipo transversal. Las conclusiones alcanzadas son: se establece de que hay un vínculo muy destacado entre variables estudiadas, debido a que se observó que, cuando el clima es regular, el rendimiento también lo es, como lo indica el 59.3% de los participantes de los participantes. Esto confirma que el entorno es un aspecto clave para mantener un rendimiento en el trabajo superior en los agentes de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román, encontrándose una asociación directa e importante entre ambas variables.

Aguilar & Marca (2021) en su trabajo determinaron los elementos del rendimiento profesional del personal en relación con el nivel de atención en los hoteles de cuatro estrellas de la ciudad de Puno (p. 18). El método utilizado en el trabajo está cimentado en un enfoque numérico de tipo descriptivo correlacional, y los hallazgos finales alcanzadas son: PRIMERO, los aspectos de los resultados profesionales son claves para el agrado de los

huéspedes. De ahí que, las estrategias de formación son fundamentales para el buen nivel de la atención, actuando como un factor impulsor del talento humano. SEGUNDO, las aptitudes del equipo humano afectan la entrega de un servicio distinguido en los hoteles. Esto se evidencia desde la medición de los trabajadores con un modelo de remuneración sustentable que beneficia al mismo equipo humano, a la par de un refuerzo incesante de sus competencias técnicas y competitivas, que a la postre son el fundamento del rendimiento de los hoteles. Así, los gerentes afirman que el 80% efectúa mediciones de manera continua con el propósito de obtener perfeccionamientos sostenidos, y en caso de presentarse equivocaciones, hacen realimentaciones en cada departamento para acortar las distancias.

La Torre (2022) en su trabajo la finalidad fue precisar el nivel de correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los profesores. Es un trabajo cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, y la conclusión alcanzada es la que sigue: PRIMERA: El valor de vinculación entre el clima de la organización y la productividad de los docentes es una relación inversa de -0,103. El grado de significancia alcanza 0,516, valor que se encuentra por encima de 0,05, por lo tanto, hay una escasa relación entre los dos factores. SEGUNDA: En cuanto a la actitud de los profesores, el 65% son calificados como conflictivos y el 35% como de actitud positiva dentro de la institución educativa.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Trabajo en equipo

El esfuerzo colectivo es un procedimiento que está en continua evolución, donde un grupo de personas comparte una misma meta y se apoyan entre sí valiéndose de sus saberes, destrezas y formas de actuar. Esto se consigue a través de la organización y el mando, con el finalidad de potenciar los resultados del equipo.



En ese sentido, Huerta y Rodríguez (2014) sostienen ya que el término de colaboración grupal comprende las diversas tácticas, perspectivas y procedimientos que un conjunto de individuos emplea para cumplir los retos que se han fijado. Un grupo reducido, con destrezas que se articulan mutuamente, una responsabilidad compartida hacia un objetivo común, un diálogo eficaz y una organización colectiva, eso es lo que verdaderamente forma un equipo.

Según López (2022), la colaboración grupal se basa en el quehacer particular de diversas personas que cooperan para alcanzar una meta compartida, lo que conlleva beneficios y ayuda a tener una visión más completa al tomar en cuenta los insumos de todos los participantes, mostrando así la colaboración compartida del grupo. Por su parte, Ayoví (2019) señala que el trabajo conjunto se puede entender como la ayuda mutua, el contacto y la transmisión de conocimientos entre las personas que pertenecen a una misma organización. También implica ayudarse mutuamente en las tareas, fomentar un ambiente de compañerismo y reconocerse unos a otros dentro del equipo.

Según Alvarado (2017) la colaboración grupal conlleva que unos trabajadores actúen en modo colectivo con el propósito de conseguir un fin puntual, generando una dinámica favorable, cargando con responsabilidades individuales y colectivas, y complementando sus destrezas y capacidades entre sí. Asimismo, McEwan y colaboradores (2017) afirma que el concepto de colaboración en equipo habla de la energía conjunta que está presente entre los componentes de un equipo específico, los cuales cumplen actividades interconectadas y dinámicas a fin de transformar los aportes de cada uno en hallazgos visibles, como un mejor rendimiento junto con bienestar.

Además, según los estudios de Robbins y Judge (2009), los conjuntos laborales se entienden como conjuntos donde sus miembros cooperan con modalidad intensa para



conseguir un objetivo puntual y compartido. En esa dinámica, aplican su impulso constructivo, sostienen una obligación tanto particular como del equipo, y ponen en juego sus habilidades que se complementan entre sí.

La labor compartida es un modelo colaborativo donde una cuadrilla de personas combina sus destrezas, conocimientos y entrega para lograr fines comunes. Esto supone diálogo y responsabilidad para conseguir logros de forma eficiente. La cooperación le es posible optar por diferentes formas, desde conjuntos reducidos e iniciativas específicas hasta empresas completas que funcionan de manera integrada. Su vínculo respecto a la medición de la productividad es fundamental y puede influir bastante con el fin de cumplir los fines y en la efectividad de la organización.

Según Huerta y Rodríguez (2014) el trabajo conjunto se concibe como la totalidad de maniobras, sistemas y abordajes que usa un grupo de personas para satisfacer las finalidades que se han fijado. Este concepto nos lleva a asumir que el esfuerzo colectivo emerge a partir de las destrezas que los trabajadores tienen en relación con sus tareas, lo que incluye aspectos concretos como las capacidades complementarias, una comunicación eficiente, y el compromiso compartido hacia una meta laboral. Según su planteamiento, la colaboración grupal se sustenta en las siguientes dimensiones:

3.2.1.1. Complementariedad

El complemento mutuo es un elemento distintivo en el que cada individuo al interior de una iniciativa dispone de capacidades y saberes concretos que se articulan unos con otros. Cada integrante del grupo posee su propio campo de especialización y dominio, lo cual les facilita contribuir de forma singular y eficaz a la labor colectiva. Se entiende que cada individuo cuenta con aptitudes y limitaciones

singulares, y que al integrar y explotar esas disparidades, resulta posible conseguir una productividad más plena y estable (Huerta y Rodríguez, 2014).

Por otra parte, Hanco y Layme (2022) sostienen que la complementariedad cumple una función primordial como medio esencial al interior de un equipo. Cada persona del equipo debe contar con una comprensión clara de sus tareas para aportar al conjunto, lo que se refleja a través de una cooperación eficiente que facilita el desarrollo del trabajo. Los atributos fundamentales del complemento mutuo son el aprendizaje y la sinergia.

Este aspecto se evalúa considerando aquellos puntos de referencia que mencionamos.

- En cuanto al conocimiento, es la capacidad del personal para comprender la tarea que están por realizar. Es importante señalar que el aprendizaje deriva del entendimiento que se ha ido adquiriendo.
- En cuanto a la sinergia, es la cooperación permanente de los empleados que cohabitan un determinado ámbito con el propósito de alcanzar la meta trazada. Para que los grupos se consoliden, resulta importante que los empleados se apoyen entre sí; así, la integración de trabajos terminará generando desenlaces satisfactorios.

3.2.1.2. Compromiso

El compromiso se entiende como una actitud y voluntad donde cada persona asume entregar su máximo empeño y dedicación para conseguir resultados positivos

en el trabajo. Ello conlleva evidenciar cumplimiento, firmeza y una fuerte determinación al realizar las tareas que se le asignan, manifestando un alto nivel de dedicación (Huerta y Rodríguez, 2014).

Por lo que al compromiso se refiere, se concibe como un tipo de trato los cuales un individuo define con otras frente a una situación concreta. En el entorno de trabajo, cada integrante de la empresa adquiere el acuerdo de poner lo máximo de sus destrezas y empeños; en otras palabras, se trata de consagrarse por completo para cumplir su tarea de modo correcto (Ayoví, 2019).

Este aspecto se evalúa considerando los siguientes indicadores.

- En cuanto al deber, es la medida cuando cada uno de los colaboradores ejecutan con sus deberes laborales, aportando así a forjar seguridad tanto en el conjunto como en la organización.
- En cuanto es enfocada en la colaboración mutua, conlleva el trabajo conjunto entre los empleados, con la intención de optimizar la rivalidad y también promover la invención en las labores que se están realizando

3.2.1.3. Comunicación

La colaboración grupal demanda que la totalidad los miembros se comuniquen de forma abierta, algo esencial para sincronizar los movimientos de cada uno. El equipo se comporta como un mecanismo con múltiples piezas; todas deben funcionar de modo preciso, pero si un miembro se equivoca, el grupo no consigue su meta (Huerta y Rodríguez, 2014).

Por otra parte, la comunicación se concibe como la herramienta por medio de la cual se exponen ciertos conceptos con la intención de alcanzar un buen rendimiento del conjunto operativo. Con el objeto de que esto ocurra, se basa en la devolución y en el compromiso de guiar apropiadamente el contenido (Ayoví, 2019).

Similarmente, López (2022) indica que el diálogo fluido es imprescindible para el operativo de una organización, considerando que la acción conjunta resulta esencial para el avance apropiado de todo conjunto, y careciendo de la misma sería casi imposible lograrlo. Este aspecto se evalúa considerando los siguientes indicadores.

- En cuanto a la interacción humana, ya que los colaboradores están configurados para conectar con otros, necesitan tener la habilidad de comunicarse con ellos. Ello se debe a que cuando dos sujetos intercambian, sus reacciones y actitudes tienden a influirse mutuamente.
- En cuanto a la entrega, cada componente del conjunto es imprescindible porque puede compartir su experiencia en las actividades asignadas por la empresa. Además, como cada integrante aporta distintas experiencias, trabajar juntos termina dando como hallazgo un rendimiento positivo para todo el equipo.

3.2.2. Desempeño laboral

Para esta dimensión se emplea como punto de partida a Chiavenato (2000), quien la define como “los comportamientos o reacciones observables en los colaboradores que son importantes para el cumplimiento de los fines institucionales” (p. 359). Partiendo de esto, se puede añadir que el rendimiento es el modo en que un trabajador ejecuta sus labores, roles y compromisos en su puesto laboral, dentro de su sector en particular. Asimismo, un trabajo



bien hecho se manifiesta en la competencia y rendimiento con que unos colaboradores llevan a cabo sus quehaceres profesionales, esto suma directamente al alcance de las finalidades de la institución. Según Quimí (2022) para esta variable se emplea a Chiavenato (2000) como base, quien sostiene que “es necesario que los colaboradores se sientan impulsados por la labor que desempeñan y que haya el espacio apropiado para escoger al recurso humano con la capacidad de lograr las finalidades de la firma”. De igual modo, desde el enfoque de Allauca (2022) la eficiencia profesional se describe como: el comportamiento, la intención y la habilidad que el colaborador aporta para satisfacer las metas empresariales, así como las aproximaciones personales que diseña y ejecuta en cada una de sus labores y actividades principales asignadas, consiguiendo demostrar su favorable predisposición. Estas consecuencias se verán reflejadas en el progreso o en el retroceso de la empresa.

En esta variable se adopta como apoyo a Chiavenato (2000), quien manifiesta que, del mismo modo, Flores et al. (2020) afirman que “se trata del avance de destrezas y conocimientos que posibilita a los trabajadores ser más eficaces y provechosos, y en consecuencia llegar a un grado de eficiencia elevado” (p. 34). Así, cada colaborador es una parte fundamental para el triunfo de su empresa, ya que son sus destrezas, compromiso junto con colaboraciones las cuales motivan su progreso. Dentro del desempeño ocupacional se toma el grado de alcance de bienestar del trabajador, el clima interno de la organización, también la eficiencia con que los colaboradores ejecutan sus funciones y qué tan capaces son de ajustarse a su sector y al contexto de la empresa por medio de la comunicación y la interacción interpersonal con otros. (Pashanasi et al., 2021, p. 164)

Conforme a lo señalado, el desempeño ocupacional al interior del universo hotelero conlleva analizar y valorar cómo los colaboradores de las diferentes zonas vitales para el operativo del negocio tales como recibimiento, atención de cuartos y aseo favorecen el éxito integral del hotel. Allí, las pautas fundamentales que se pueden usar para medir el logro de

la empresa relacionado con la productividad son la buena atención brindada, esto es, cuál es la forma en que los colaboradores se desenvuelven y hacen equipo con los visitantes, forjando experiencias inolvidables y positivas. Por eso Ortiz et al. (2020) señalan que la productividad en el rubro de hospedaje es clave, dado que cuando los visitantes llegan tienen muchas expectativas de descanso; debido a eso, destacar el fortalecimiento de las interacciones humanas hace que estas sean eficaces.

En el sector de hospedaje, el rendimiento profesional se muestra en el ambiente de trabajo de cada persona, y también toma considerando qué tanto los empleados pueden desarrollar sus labores y acomodarse a su campo y al contexto organizacional por medio de las relaciones personales (Quimí, 2022).

Según Díaz (2019) "Lo que persigue el rendimiento laboral es elevar la productividad de los empleados, a través de parámetros que la propia organización define". Así, las cifras contribuyen a detectar y a evaluar la competencia entre los colaboradores, sea mediante sus falencias o sus virtudes; lo máspreciado de la compañía son las personas que la integran, pues ellos cuentan con todo el saber y las destrezas necesarias para desarrollar una labor comercial; por esa razón, el rendimiento del recurso humano impacta de tal forma que define la conducta y la dirección de la organización (Reinoso y Pérez, 2019).

Su manejo, tanto interno como externo, está compuesto por diversos aspectos que intentan que las metas así como de las compañías como de sus colaboradores se ejecuten y evolucionen de manera continua, pues la labor es práctica, es un proceso seguido de eventos comportamentales visibles que produce un individuo

3.2.2.1. Calidad de trabajo

Chiavenato (2019) lo describe como la medida de complacencia asociada a las labores efectuadas en el espacio laboral. Un quehacer de primera es cuando se desarrolla a conciencia para que se obtengan los fines planteados, por lo cual su

medición resulta relevante dado que impacta de forma directa en la eficiencia. O sea, la eficiencia y la excelencia de la tarea van de la mano; los emprendimientos prósperos representan un trabajo bien desarrollado que aprovecha la escasez de recursos al máximo. Este aspecto se evalúa considerando los siguientes indicadores.

- En cuanto a la actitud positiva hacia el aprendizaje, esta conduce a actitudes favorables; en concreto, el entusiasmo puede transmitirse entre los colegas de trabajo, optimizar el desempeño, los vínculos entre las personas además de la plenitud dentro del trabajo, además en bajar los niveles de inquietud por miedo al fracaso.
- En cuanto al aprovechamiento sensato de los insumos: aunque los equipos pueden dar buenos resultados si los recursos se emplean con cuidado, también necesitan acompañamiento de la organización para terminar sus tareas con éxito. Con ese fin, precisan información reciente, personal bastante y aliciente.

3.2.2.2. Compromiso laboral

El compromiso laboral, según las ideas de Chiavenato (2019), remite al vínculo afectivo que un colaborador tiene con la organización y sus finalidades, con la razón transcendental de mantenerse y continuar desempeñándose. Ese deber asumido es muy importante, pues altera de manera positiva en la eficiencia del personal, desarrollando escenarios adecuados para la organización. Tiene que ver con la involucración y la competencia para innovar. Este aspecto se evalúa considerando los siguientes indicadores.

- En cuanto a la implicación, supone que todo el grupo labora de forma unida en el cumplimiento de sus tareas, uniendo objetivos en común con la finalidad de perfeccionar los flujos de trabajo y estimular la implicación activa del personal.

- En cuanto a la facultad de innovación, es la aptitud de crear y fabricar mercancías y prestaciones originales que destaquen a la organización frente a los otros y aporten a su capacidad de competir en el entorno de los negocios. Alude a las competencias y el bagaje de los colaboradores de la empresa, al igual que de toda su fuerza de trabajo.

3.2.2.3. Clima laboral

Chiavenato (2019) señala que el ambiente de trabajo se entiende como el espacio interior de una empresa que posee repercusión en los comportamientos de los empleados, al igual que en su rendimiento y en la eficiencia total del negocio. Bajo esa mirada, Robbins y Judge (2009) señalan que el clima laboral es un espacio integrado desde los organismos y agentes externos que posee la facultad de impactar en su dinámica interna. Este aspecto se evalúa considerando los siguientes indicadores.

- En cuanto a la comodidad en el entorno profesional, guarda relación con la percepción de comodidad de los colaboradores en su contexto diario. Consiste en generar circunstancias que originen un espacio grato tanto en lo físico como en lo emocional.
- En cuanto a la paridad de opciones, implica edificar una cultura organizativa que respete además reconozca la variedad, además del desempeño. Un ámbito de trabajo que incentive la paridad de oportunidades potencia la creación de un entorno más eficaz, beneficioso y resistente para todos los presentes en la empresa.

3.3. Marco conceptual

Desempeño Laboral: "Es la efectividad de los empleados que laboran al interior de las empresas, desempeñándose el individuo con un gran trabajo y conformidad con lo que hace." (Chagray et al., 2020, p. 21)

Cultura Organizacional: " Se busca establecer una norma de desempeño basado en ofrecer una asistencia apropiado y preciso para el confort de la gente." (Morejón, 2019, p. 46).

Comunicación: " Se sustenta en los canales de contacto que operan al interior de la compañía, así como en la capacidad que disponen los colaboradores para lograr que sus reclamos sean atendidos por la dirección." (Ramos, 2020, p. 23).

Productividad: "La productividad es el vínculo entre lo que aspira la organización y las herramientas que esta precisa; esto es, el desempeño va a aumentar cuando crece el vínculo entre lo producido y los medios utilizados: logro mejores o mayores frutos con los mismos insumos" (Belcher, 1991).

Eficiencia: "Son los procedimientos, estrategias y herramientas para conseguir los efectos previstos; además, representan las competencias, así como rasgos claves de la compañía, con la intención de cumplir las metas trazadas, incluso si estas parecen complicadas de desarrollar." (Achahui & Condori, 2021, p. 16).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

4.2. Hipótesis específicas

- La complementariedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025
- El compromiso se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025
- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

4.3. Variables

4.3.1. Variable trabajo en equipo

Dimensiones:

- Complementariedad
- Compromiso

- Comunicación

4.3.2. Variable desempeño laboral

Dimensiones:

- Calidad de trabajo
- Compromiso laboral
- Clima laboral

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Trabajo en equipo Huerta y Rodríguez (2014)	1.1.Complementariedad	1.1.1. Conocimiento	5 totalmente satisfecho
		1.1.2. Sinergia	4 muy satisfecho
	1.2.Compromiso	1.2.1. Responsabilidad	3 neutral
		1.2.2. Cooperación	2 poco satisfecho
	1.3.Comunicación	1.3.1. Relaciones interpersonales	1 nada satisfecho
		1.3.2. Contribución	
Variable 2: Desempeño laboral Chiavenato (2000)	2.1.Calidad de trabajo	2.1.1. Predisposición al aprendizaje	
		2.1.2. Uso racional de los recursos	
	2.2.Compromiso laboral	2.2.1. Participación	
		2.2.2. Capacidad de innovación	
	2.3.Clima laboral	2.3.1. Confort	
		2.3.2. Igualdad de oportunidades	

Nota: Elaboración propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

La investigación se desarrolló desde la perspectiva cuantitativa. Según Hernández (2018), “La investigación cuantitativa usa la recogida de datos para probar hipótesis, basándose en la medición numérica y el análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento y comprobar teorías”.

5.2. Métodos de la investigación

El procedimiento que se usó en la pesquisa fue el hipotético deductiva, el cual queda precisado (2018) como “el proceso que se emplea a modo de realizar la actividad científica, por medio de la contemplación del suceso que se quiere estudiar y el planteamiento de la hipótesis para explicar esos fenómenos”.

5.3. Tipo de la investigación

La investigación fue del tipo básico. Según Hernández (2018), “están orientadas a confirmar o desmentir teorías y afirmaciones centrales de un campo de la ciencia”.

5.4. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es el correlacional. Según Arias y Covinos (2021) el objetivo principal de este tipo de estudio consiste en entender el comportamiento de una variable en relación con otra que está correlacionada con ella. Además, este alcance tiene la función de evaluar la relación entre dos variables sin establecer causas directas, aunque puede servir como punto de partida para investigaciones futuras



5.5. Diseño de investigación

El estudio investigativo correspondió al diseño no experimental, de corte transversal, según Hernández (2018), “son las que se efectúan sin modificar intencionalmente las variables; consiste en contemplar los acontecimientos tal como se presentan en su contexto habitual para poder examinarlos”.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Está formada por un conjunto de elementos. Según Hernández (2018), “remite al compendio de todas las posibles visualizaciones que caracterizan al tema de estudio”. En ese sentido, en la investigación la población fue formada por 23 trabajadores del ámbito estatal.

5.6.2. Muestra

La clase de muestreo resultó censal. Sánchez (2019) explica que “ocurre cuando el grupo estudiado equivale a la totalidad gracias a un número reducido” (p. 76). El muestreo censal se refiere a todas las partes de la indagación y se entienden como grupo representativo.

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.7.1. Técnica

El instante para recopilar la información será a través de las encuestas. Según el autor (2018) alude: “La técnica es el protocolo ordenado y establecido para conseguir registros que faciliten evaluar una o múltiples variables” (p.28).

Encuesta

Esta técnica permitió acercarse y recoger los datos necesarios sobre la población. Según Hernández (2018), “es una técnica que, mediante su aplicación, permite obtener datos que son parte de la información cuyo propósito es lograr resultados que forman parte de la investigación”.

5.7.2. *Instrumento*

Es una herramienta que contiene preguntas organizadas sobre el par de variables del estudio, que son cultura organizacional y desempeño laboral. “Posibilitará reunir los datos indispensables y concretar los objetivos fijadas en nuestro estudio” (Hernández, 2018, p. 145). En las dos variables se empleó la escala Likert.

5.8. **Confiabilidad y validez del instrumento**

El alfa de Cronbach permitió establecer la fiabilidad de la herramienta aplicada. Con el fin de validar el instrumento se tomó en cuenta la siguiente medición sugerida por (George & Mallery, 2003).

Fueron revisados por conocedores, quienes entregaron como veredicto su viabilidad; posteriormente, se evaluó el índice de fiabilidad que evaluó la consistencia con los cuales fueron diseñados dichos cuestionarios (Valderrama y Jaimes, 2019)

Tabla 2

medición de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.840	20

5.9. **Procedimientos de tratamiento de datos**

El análisis estadístico se hará mediante el Rho de Spearman y se usará el programa SPSS STATA V26, donde conseguiremos introducir todos los datos recolectados y procesarlos para luego derivar descubrimientos y un mejor análisis del panorama para futuras investigaciones. Así se logrará apreciar el cuadro real de la empresa.

5.10. **Contrastación de hipótesis**

La verificación de hipótesis se realizó con el estadístico tau b de Kendall, el cual es una cifra estadística no paramétrica que valora la relación entre el par variables.

5.10.1. Contrastación de hipótesis general

La colaboración grupal se vincula notablemente con el rendimiento profesional en los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Planteamiento de hipótesis

Ho: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Hi: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor

Tabla 3

trabajo en equipo y desempeño laboral

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau b de Kendall	0.410	0.070	5.620	0.000
N° de casos		23			

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25

Decisión

De acuerdo con la verificación de hipótesis efectuada empleando la contrastación tau b de Kendall, se consiguió una significancia p de 0.000 (0.0%), el cual resulta inferior a $\alpha=0.05$, esto que manifiesta que la relación es significativa. En consecuencia, esta evidencia facilita excluir la H_0 y deducir que se presenta una correlación sustancial entre la labor conjunta y la productividad ocupacional de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025.

5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 1

La complementariedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Planteamiento de hipótesis

H₀: La complementariedad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

H_i: La complementariedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor

Tabla 4*complementariedad y desempeño laboral*

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por Tau b de Kendall	0.263	0.080	3.202	0.001
Nº de casos	23			

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25**Decisión**

En concordancia con la verificación de hipótesis desarrollada usando la medición tau b de Kendall, se logró un valor p de 0.001 (0.0%) el que constituye inferior que $\alpha=0.05$, lo que muestra que la relación es significativa. En consecuencia, esta evidencia posibilita invalidar la H_0 y deducir que se presenta correlación importante entre la complementariedad y la productividad ocupacional de los asalariados de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

5.10.3. Contrastación de hipótesis específica 2

El compromiso se vincula de forma importante con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Planteamiento de hipótesis

H₀: El compromiso no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

H_i: El compromiso se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor**Tabla 5***compromiso y desempeño laboral*

			Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau b de Kendall	0.217	0.078	2.775	0.001	
Nº de casos		23				

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25**Decisión**

Conforme con la demostración de conjeturas ejecutada mediante el test estadístico de hipótesis de tau b kendall se logró como hallazgo un p valor de 0.001 (0.0%), este dato está por debajo de $\alpha = 0.05$ lo que manifiesta que la relación es significativa. En consecuencia, esta evidencia posibilita invalidar la H_0 y sostener que demuestra un vínculo significativa entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno.

5.10.4. Contrastación de hipótesis específica 3

La comunicación está vinculada de manera importante con el rendimiento laboral de los asalariados de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Planteamiento de hipótesis

H₀: La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Hi: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor

Tabla 6

comunicación y desempeño laboral

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau b de Kendall	0.530	0.065	8.245
Nº de casos	23			0.000

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25

Decisión

Según la comprobación de hipótesis desarrollada usando la medición tau b de Kendall, se evidenció un valor p de 0.001 (0.0%), el que constituye inferior que $\alpha=0.05$, lo que muestra que la asociación posee importancia. En consecuencia, este hallazgo posibilita descartar la H_0 y deducir que se presenta una correspondencia importante entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación

Prueba de normalidad

En esta investigación resultó determinante en la medición de normalidad a las variables y dimensiones que se involucran en las verificaciones de hipótesis, pues con esa medición podemos seleccionar qué medición aplicar en el procesamiento inferencial de las cifras. Puede ser una prueba paramétrica o no paramétrica, dependiendo de si los valores son normales o no normales, correspondientemente. Para que una medición sea considerada normal, el p-valor hallado en la prueba de hipótesis debe ser superior a 0.05; y se estiman como no normales cuando el p-valor es más bajo que 0.05. En la prueba de normalidad, los datos se clasifican dependiendo el tamaño de la muestra: si son más de 50, usaremos la test de Kolmogorov-Smirnov; si quedan por debajo, la de Shapiro-Wilk. Luego, se muestran los descubrimientos logrados empleando el sistema informático estadístico SPSS.

- Primer paso: planteamos la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a)
 H_0 : los datos tienen una distribución normal
 H_a : los datos no tienen una distribución normal
- Segundo paso: establecemos el nivel de significancia
Nivel de significancia (alta) $\alpha = 0.05 = 5\%$
- Tercer paso: selección de la estadística de prueba
Siendo la muestra mayor a cincuenta, se hará uno del estadístico Kolmogorov - Smirnov

- Cuarto paso: criterio de decisión
Si $p < 0.05$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a
Si $p > 0.05$, no rechazamos la H_0

Tabla 7*Prueba de normalidad*

	Kolmogorv – Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig
Trabajo en equipo	0.09	23	,002
Desempeño laboral	0.13	23	,000

Nota: realizado tomado por lavase de datos SPSS

Como nuestra muestra es de 23 trabajadores, se usó la matriz de Kolmogórov-Smirnov, en la cual se ve que la cifra es $p < 0.05$. Esto posibilita descartar la H_0 y afirmar que los datos no se ajustan a una distribución normal.

Entonces usaremos la estadística no paramétrica (Rho de Spearman) para analizar la relación entre las variables del estudio.

Bajo esta perspectiva, se observan los rangos de interpretación con relación al índice de Rho de Spearman.

6.1.1. Análisis del trabajo en equipo y desempeño laboral

Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Tabla 8*correlación entre trabajo en equipo y desempeño laboral*

		Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Trabajo en equipo	Coefficiente de Rho	1,000	,590**
	Sig (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño laboral	Coefficiente de Rho	,590**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	23	23

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recopilación de cifras logradas por la investigadora por la investigadora.

Conclusiones

Una vez aplicada la estadística, los datos logrados sobre la asociación entre la actividad conjunta y la productividad laboral muestran un Sig.=0.000, inferior a 0.05. Esta evidencia permite descartar la H_0 y optar por aceptar la H_a .

Así, la colaboración grupal y el rendimiento laboral evidencian un vínculo positivo moderado ($Rho = 0.590$). Por lo tanto, a medida que los colaboradores superen el enfoque individual y trabajen unidos para alcanzar logros positivos, ocurre una mejora importante en su productividad.

6.1.2. Análisis de complementariedad y desempeño laboral

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Tabla 9*correlación entre complementariedad y desempeño laboral*

		Complementariedad	Desempeño laboral
Complementariedad	Coefficiente de Rho	1,000	,505**
	Sig (bilateral)		,001
	N	23	23
Desempeño laboral	Coefficiente de Rho	,505**	1,000
	Sig (bilateral)	,001	
	N	23	23

****** Significancia de correlación al 0.01*Nota:* Recopilación de cifras logradas por la investigadora por la investigadora..

Conclusiones

Ejecutado el análisis estadístico, los hallazgos derivados de la asociación entre la complementariedad y el rendimiento profesional, resulta factible encontrar un Sig.=0,002, por debajo de 0.05. De modo que, en definitiva, se desestima la H_0 y se toma por cierta la H_a . De esta forma, la complementariedad y el desempeño laboral muestran un vínculo moderadamente positivo ($Rho = 0,505$) de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno. Por tanto, si los empleados integran al máximo sus capacidades en la labor, lograrán un avance en su rendimiento.

6.1.3. Análisis de compromiso y desempeño laboral

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el la compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Tabla 10*correlación entre compromiso y desempeño laboral*

		Compromiso	Desempeño laboral
Compromiso	Coefficiente de Rho	1,000	,520**
	Sig (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño laboral	Coefficiente de Rho	,520**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	23	23

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recopilación de cifras logradas por la investigadora por la investigadora..

Conclusiones

Aplicada los datos estadísticos reflejan los hallazgos de la relación entre la dedicación y el desempeño laboral. Se observa un valor de significación de 0.001, inferior a 0.05. Así, se descarta la H_0 y se admite H_a . Dicho de otro modo, la entrega está vinculada al rendimiento laboral de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, mostrando una relación moderadamente positiva ($Rho = 0.520$). Así pues, conforme los colaboradores se responsabilicen a demostrar su óptima capacidad, vale decir, al aprovechar todas sus destrezas y constancia en la precisa culminación de sus quehaceres, evidenciarán una subida en su rendimiento en las diferentes labores periódicas.

6.1.4. Análisis de comunicación y desempeño laboral

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre y la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025

Tabla 11*correlación entre comunicación y desempeño laboral*

		Comunicación	Desempeño laboral
Comunicación	Coeficiente de Rho	1,000	,522**
	Sig (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño laboral	Coeficiente de Rho	,522**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	23	23

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recopilación de cifras logradas por la investigadora.

Conclusiones

Tras emplear la evaluación estadística, los resultados indicaron esto: muestran un vínculo entre la interacción y la productividad laboral. Se aprecia un grado de significancia de 0.001, inferior a 0.05. Esto lleva a descartar la H_0 y a admitir la H_a . Así, la comunicación y el rendimiento laboral exhiben un vínculo positivo intermedio ($Rho = 0,522$) entre los colaboradores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno. Por lo tanto, en la proporción en que los colaboradores puedan intercambiar ideas y dialogar con transparencia entre ellos para efectuar sus labores, el aumento de su desempeño será notoria.

6.2. Discusión de resultados

Según el resultado los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025, El propósito de esta investigación es determinar el vínculo entre la colaboración grupal y el rendimiento laboral de los asalariados de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025. A lo largo de un análisis minucioso, se hallaron carencias en los factores del estudio. Para cumplir con los objetivos, se aplicaron dos encuestas a fin de reunir datos, mismas que fueron sometidas



a estrictos niveles de elevada precisión y seguridad, arrojando hallazgos de gran confianza. En relación con el primer instrumento, pensado con el fin de evaluar la colaboración grupal, se logró un índice alfa de Cronbach de 0.840.

En cuanto hacia los hallazgos alcanzados del objetivo general, se comprueba que la labor colectiva se asocia con el desempeño laboral, tal como lo muestra la medida de dependencia Rho de Spearman, que mostró un número de 0.590 con una escala de significación de 0,000, lo que indica una relación moderadamente positiva entre ambas variables. Los hallazgos se asemejan a los de Díaz (2021) en su tesis, evidencio que ambas variables arrojan un vínculo positivo alto, con un Rho de Spearman de 0.896 y un nivel de significación de 0.000. en su tesis 'Estos hallazgos confirman lo que señalan Huerta y Rodríguez (2014) y Chiavenato (2019): cuando los empleados se comprometen de forma decidida y socializan sus triunfos con sus pares de equipo, perfeccionan factores esenciales como la interacción y la responsabilidad, lo que amplía su perspectiva sobre las labores asignadas y, por ende, eleva su rendimiento dentro de la compañía.

Según Beltrán y Téllez (2018), la productividad ocupacional incluye la labor conjunta. Para ponerlo en práctica, es fundamental de que la organización preserve una comunicación firme y grados convenientes de compromiso. En lo concerniente a los hallazgos de la primera hipótesis concreta, se alcanzó un índice de correlación de Spearman de 0.505, junto con un nivel de significancia de 0.002. Estos hallazgos aseguran que existe un vínculo favorable moderado entre la complementariedad y el rendimiento profesional. Estos hallazgos obtenidos se comparan con el estudio de Hanco y Layme (2022) en su tesis los hallazgos del coeficiente Rho de Spearman muestran un valor de 0.474, a la par de un índice de significancia de 0.004, identificando una correlación positiva moderada entre la complementariedad y el rendimiento laboral. Estos hallazgos confirman lo que señalan Huerta y Rodríguez (2014): cuando los colaboradores trabajan juntos dedicando sus



destrezas y saberes para resolver proyectos concretos o suplir las carencias de la empresa, ciertamente, esto dirige a un avance en su desempeño.

Según Rodríguez y su equipo (2019) quienes indican que una de las habilidades fundamentales para los trabajadores es la aptitud de colaborar en grupo, dado que esto facilita la ejecución de labores conjuntas. En lo concerniente a los hallazgos de la segunda hipótesis específica, se alcanzó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.520, además de un grado de significación de 0.001, lo que refleja una correlación moderada y positiva entre la dedicación y el rendimiento laboral. Los datos concuerdan con el trabajo de Tapia (2023) en su tesis el coeficiente R de Pearson de 0,506 y un nivel de significación de 0,003. Los hallazgos coinciden con el estudio realizado por Tapia (2023) en su tesis 'Estos hallazgos sostienen lo que señalan Huerta y Rodríguez (2014): cuando los empleados se involucran con una postura comprometida y colaborativa, consiguen sostener un nivel apropiado de satisfacción, algo que claramente genera un avance en su desempeño al interior de la entidad. Adicionalmente, Chiavenato (2019) destaca la importancia del compromiso y sostiene que un trabajador comprometido no solo optimiza su rendimiento, sino que asimismo refleja una más elevada adhesión hacia la organización.

Respecto a los hallazgos de la tercera hipótesis particular, se alcanzó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.522, acompañado de una escala de importancia de 0.001, lo que ratifica una asociación constructiva moderada entre el diálogo y el rendimiento laboral. Estos hallazgos logrados se asemejan a la investigación de Tapia (2023) en su tesis donde presenta un resultado de R de Pearson de ($r=0,414$; Sig. 0,017). dichos hallazgos confirman lo que Chiavenato (2019) indica: el diálogo desempeña un rol esencial al brindar información que facilita a los trabajadores ejecutar sus labores de forma eficaz. Igualmente, Ayoví (2019) afirma que la interacción se respalda en la realimentación y en la tarea de guiar los mensajes de forma apropiada.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En cuanto al objetivo general, se determinó que existe una relación positiva considerable entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025, debido a que se evidencio un valor de correlación de 0.590 y una medida de significancia de $p = 0.000 < 0.05$. Por lo tanto, se descarta la H_0 y se consiente la H_a , concluyendo que a mayor fortalecimiento del trabajo en equipo, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

SEGUNDA: En cuanto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025, este resultado se logró mediante un coeficiente de correlación de p – valor ($0,505 > 0.05$). Por consiguiente, a proporción que la firma valore las capacidades de su personal y les ofrezca formación, favorecerá el afianzamiento y la fidelidad de sus empleados en su rendimiento.

TERCERA: En cuanto al objetivo específico 2: Establecer la relación entre el la compromiso y el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025, Este resultado se consiguió por medio de un parámetro de correlación de p - valor ($0,520 > 0.05$). Así pues, cuando la organización adopta una alta dosis de dedicación, los empleados consiguen mejores frutos y responden a sus obligaciones, lo que al mismo tiempo deriva en una mejora del rendimiento laboral.



CUARTA: En cuanto al objetivo específico 3: Identificar la relación entre y la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025, este resultado se logró mediante un coeficiente de correlación de p - valor ($0,522 > 0.05$). En consecuencia, al instaurar una adecuada comunicación en las organizaciones, se fomentan vínculos más fluidas y un mejor ambiente laboral interacciones recíprocas más sólidas y un trabajo en equipo más eficiente, lo que a su vez mejora el desempeño laboral y se refleja en una mayor relación entre los trabajadores y la empresa.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al gerente de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, emplear como táctica, la instrucción y el desarrollo laboral constituyen una buena instrumento para reforzar la colaboración grupal y elevar la productividad. Resulta relevante señalar que el crecimiento en la trayectoria profesional puede ayudar a aumentar la conformidad en el trabajo y, a la vez, reducir el índice de cambio de personal. Luego de implementar esta táctica, resulta fundamental realizar un análisis para detectar posibles avances o correcciones necesarias. Esto no solo ayuda a que los empleados mejoren sus capacidades y conocimientos, sino que además robustece la cultura de desarrollo dentro de la organización.

SEGUNDA: Se recomienda al gerente de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, en relación con el vínculo entre la complementariedad y el rendimiento laboral, se sugiere al director y al administrador implementar la táctica de mover funciones y planes, porque eso mismo fortalecerá la trayectoria y las capacidades de los trabajadores, esto que aportará a un óptimo rendimiento general. Estas mediciones deben ser un espacio para reconocer fortalezas y aspectos de avance, así como también para destacar el trabajo bien ejecutado.

TERCERA: Se recomienda al gerente de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno en relación con el vínculo entre la dedicación y el rendimiento laboral, se propone al jefe general y al encargado emplear la táctica de festejar los éxitos y reconocer a los colaboradores de manera regular. Entre ello se puede considerar reconocimientos abiertos, recompensas, primas



o motivadores. La distinción es un medio muy poderoso para potenciar la seguridad personal, lo que provoca un mayor compromiso y tesón en la ocupación.

CUARTA: Se recomienda al gerente de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno en relación con el vínculo entre la comunicación y el desempeño laboral, se recomienda al gerente y al administrador usar distintas herramientas y canales de comunicación para asegurar que los avisos se emitan de modo preciso. Esto mejorará notablemente la interacción interna, lo que se traducirá en un equipo más sólido, una más alta efectividad y una vivencia global más positiva tanto para los trabajadores como para los clientes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achahui, B., & Condori, M. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021. <https://shre.ink/7SCE>
- Aguilar & Marca (2021) "Desempeño laboral y la excelencia en la atención del capital humano de los hoteles de cuatro estrellas en la ciudad de Puno <https://shre.ink/7toZ>
- Allauca, A. R. (2022). El manejo de gestión en la productividad laboral del colaborador del Hotel Hacienda Abraspungo Trabajo. Trabajo de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo colectivo: Factor del triunfo de las empresas. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la Investigación y Difusión en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables), 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y productividad ocupacional, caso: Empresa lechera peruana. Revista Nacional de Administración, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. <https://shre.ink/7Sxa>
- Goicochea Tipismana, MK (2024). Gestión de la excelencia en la atención y su vínculo con el rendimiento laboral en el área de asistencias urgentes y UCI COVID del Hospital Santa Rosa - Lima (MINSA) - 2021. *Revista de Salud y Medicina Global* , 8 (1), 1–9. <https://doi.org/10.32829/ghmj.v8i1.211>
- Hernández, R. (2018). Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. In Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://shre.ink/7Si0>



- La Torre, G. R. (2022). Clima organizacional y productividad ocupacional en la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de la Provincia de Yunguyo-Puno 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://shre.ink/7Sit>
- López Mera, (2020) Diagnóstico de la cultura institucional y la productividad ocupacional. Caso: INSELMED. Quito, 2020, 109 p. Tesis (Maestría en Administración de Empresas, MBA). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
- López, C. A. (2020). Valoración de la filosofía organizativa y la productividad ocupacional Caso: INSELMED [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://shre.ink/7toS>
- Marcos, Laura (2022) Motivación y Rendimiento Profesional en empleados de un centro de salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca 2021 <https://shre.ink/7tot>
- Moreno Pazmiño (2020) Incidencia de la cultura empresarial, en el rendimiento profesional de la firma Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. Quito, 2020, 98 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
- Montoya, J. A. (2020). Ambiente institucional en el rendimiento profesional de los empleados de la dirección administrativa de la firma SEDALIB S.A.- Trujillo-2020 [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <https://shre.ink/7Sy6>
- Morejón, M. E. (2019). Clima institucional: Estudio en las entidades públicas del Estado. Centro del saber, 4(2), 441. <https://doi.org/10.23857/pc.v4i2.987>
- Parisaca, R. A. (2021). Cultura organizacional y comportamiento ocupacional de los agentes de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://shre.ink/7toe>



- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Rendimiento laboral en centros de educación superior: Una mirada latinoamericana a los estudios publicados. Comunicación: 102 Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pilco de la Cruz, G. E. (2022). Clima institucional y rendimiento profesional de los especialistas de una cooperativa de ahorro y préstamos de Trujillo, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://shre.ink/7SyF>
- Quevedo, M. R., & Torres, M. M. (2020). Trabajo grupal, diálogo y rendimiento laboral en las entidades del sector público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(3), 748. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Quezada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020). Colaboración grupal, interacción y rendimiento profesional en las entidades del área gubernamental. Publicación Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(3), 748-753. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Quimí, J. J. (2022). Riesgo Psicosocial y productividad ocupacional en el sector de hoteles de la provincia de Santa Elena. Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Ramos, I. (2020). Clima institucional y productividad ocupacional del personal del Hospital Provincial de Acobamba, [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://shre.ink/7Sy3>
- RPP. (2021, 18 de febrero). Cinco de cada diez colaboradores han vivido una modificación adversa en su condición laboral. RPP. <https://shre.ink/7SyD>
- RRHH Digital. (2022, octubre). Más del 50% de los profesionales en España tienen miedo de quedarse sin trabajo si la situación económica del país se deteriora en los meses venideros. Según RRHH Digital. <https://shre.ink/7SyI>



Rodríguez, T. L., Blanco, M. A., & Parra, I. B. (2009). Las capacidades expresivas en la anamnesis asistencial. In Revista Cubana de Medicina Militar (Vol. 38, Issue 4).

<https://shre.ink/7toW>

Solorzano, G. (2021). El clima institucional y su incidencia en el rendimiento profesional en la firma Jiga Publicidad, Cantón Quinindé. Proyecto de Investigación, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa. Obtenido de <https://shre.ink/7tod>

Torres (2022) Gestión institucional y ejecución ocupacional en la universidad nacional Autónoma de alto Amazonas, Yurimaguas – 2021 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81777>

Zevallos, R. (2021). Clima institucional y el rendimiento profesional en los empleados administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://shre.ink/7SFJ>

Zurita (2021) en la tesis titulada Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de centros de salud pública en guayaquil <https://shre.ink/7SFw>



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema general ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025? Problemas específicos a. ¿Cuál es la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2024? b. ¿Cómo es la relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025? c. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025?	Objetivo general Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025 Objetivos específicos a. Determinar la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025. b. Establecer la relación entre el la compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025 c. Identificar la relación entre y la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025	Hipótesis general El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025 Hipótesis específicas a. La complementariedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025 b. El compromiso se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025 c. La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Industrializada Cabana Limitada de la región de Puno, 2025	Variable Trabajo en equipo Dimensiones - Complementariedad - Compromiso - Comunicación Variable Desempeño laboral Dimensiones - Calidad de trabajo - Compromiso laboral - Clima laboral	Enfoque: Cuantitativo Método: Deductivo Tipo: Aplicado Nivel de estudio: Correlacional Diseño: No experimental. Población 23 trabajadores Muestra 23 trabajadores Técnica Encuesta Instrumento: Cuestionario



Anexo 2: Matriz de datos

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	5	1	1	2	2	3	2	2	2	1
2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2
4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
5	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3
6	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	2
7	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
8	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3
9	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
10	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4
11	4	1	2	5	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	1
12	5	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	1	3	3	5	4
13	1	5	2	3	3	5	3	5	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	5
14	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	5	1	1	2	2	3	2	1	2
15	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	1	3
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3
17	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3
18	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3
19	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2
20	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2
21	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1
22	3	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
23	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3

Anexo 3: Instrumento(s) de investigación

Título: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que considere de acuerdo al ítem en los siguientes casilleros.

Escala de medición

Totalmente insatisfecho	Muy satisfecho	Neutral	Poco satisfecho	Nada satisfecho
5	4	3	2	1

		1	2	3	4	5
1	¿Considera que su trabajo, en el puesto que actualmente ocupa, está suficientemente reconocido y es considerado por su jefe?					
2	¿Desearía cambiar de puesto de trabajo, aún sin cambio en la remuneración?					
3	¿Coordinas con tus compañeros acerca de las actividades del hotel que se desarrolla para las evaluaciones de certificación de calidad?					
4	¿Dentro de la cooperativa hay buena comunicación (compañeros y jefes de las diversas áreas)?					
5	¿Recibe la información por parte de sus compañeros y jefe oportunamente?					
6	¿Le informan sobre los cambios que se ejecutan en la organización?					
7	¿Existen diferencias de ideas en los procesos de trabajo y estos lo enfrentan con el diálogo y el consenso?					
8	¿Existe compañerismo y buenas relaciones entre compañeros de trabajo?					
9	¿Se promueve la cooperación entre las diferentes áreas de servicio?					
10	¿Cree que la cooperativa lo considera importante para su funcionamiento?					
11	¿Usted siente que es bien remunerado por su trabajo?					
12	¿En este equipo los objetivos y la manera de alcanzarlos son claros y compartidos por todos?					
13	¿Los miembros del área de trabajo entienden el nivel de desempeño que se espera de sus cargos?					
14	¿En este equipo se fomenta que las personas tomen la iniciativa para resolver problemas?					
15	¿Su jefe siempre hace que conozcan sus errores, pero no reconoce los aciertos?					
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño dentro de la empresa?					
17	¿Tiene un dominio de habilidades técnicas en relación a su cargo?					
18	¿Brinda atención personalizada a los clientes?					
19	¿Como empleado conoce todas las funciones que cumple dentro del hotel?					
20	¿Su nivel de productividad es de acuerdo a las políticas establecidas de la cooperativa?					

Nota: Elaboración propia.



Anexo 3: Validación de instrumento

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto :
- 1.2. Profesión :
- 1.3. Cargo actual :
- 1.4. Grado académico :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0.75$)

Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha

.....
Firma

DNI°

N° Celular



Anexo 3: Validación de instrumento

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : Percy Gonzalo Puma Puma
 1.2. Profesión : Lic. Adv.
 1.3. Cargo actual : Docente
 1.4. Grado académico : Magister

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					✓
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				✓	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					✓
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					✓
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					✓

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0.75$) 0.94

Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha

Firma

DNI° 023.74.215

N° Celular 9.817.83.754



DECLARACIÓN JURADA DE USO ÉTICO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Yo, el (la) suscrito(a) tesista, y mi asesor(a) de tesis, declaramos bajo juramento que el presente trabajo académico ha sido elaborado de manera original, personal y responsable, en concordancia con los principios de ética académica, así como las normativas institucionales y legales vigentes.

Hacemos constar que, durante la redacción y estructuración del documento, se emplearon herramientas de inteligencia artificial generativa (como ChatGPT, Grammarly u otras similares) únicamente como apoyo técnico complementario, limitándose a las siguientes funciones:

- Revisión ortográfica y de estilo
- Sugerencias en la organización y redacción gramatical
- Traducción técnica del abstract
- Elaboración de esquemas preliminares, revisados y modificados por el autor.
- Asistencia en la verificación de normas APA 7 para referencias bibliográficas.

Declaramos expresamente que no se utilizó inteligencia artificial para reemplazar el análisis crítico, la discusión de resultados, la interpretación de datos ni la elaboración de conclusiones. Estas secciones fueron desarrolladas íntegramente por el tesista, garantizando así la autenticidad, autoría y originalidad del contenido.

El asesor de tesis, en cumplimiento de sus funciones, certifica que ha supervisado el proceso de elaboración del trabajo y que el uso de inteligencia artificial se realizó conforme a criterios de responsabilidad ética y académica, de acuerdo con los lineamientos institucionales.

Finalmente, afirmamos que en todo momento se respetaron los principios éticos de la Universidad y los lineamientos establecidos por SUNEDU, RENATI y CONCYTEC, en relación con el uso responsable de tecnologías emergentes en la producción de trabajos de investigación.

Nombre y apellidos del tesista: Marilyn Isabel Quecara Chambi

DNI: 76071028

Firma: [Firma]



HUELLA DACTILAR

Nombre y apellidos del asesor: Roberto Flores Guillán

DNI: 02426851

Firma: [Firma]



HUELLA DACTILAR

Lugar y fecha: Juliaca, 13 de Agosto de 2022



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 29/04/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARILIN ISABEL QUECARA CHAMBI

Dirección: Psje. Zela Mz. S Lt. 7A - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76071028

Teléfono: 957809137 email: marilin.quecara@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIALIZADA CABANA LIMITADA DE LA REGIÓN DE PUNO, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Trabajo en equipo, desempeño laboral, conocimientos, habilidades

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐

Internacional

☒

Nacional

Línea de investigación: Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

29 – ABRIL – 2026

Fecha