



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YANETH TICONA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ

2024



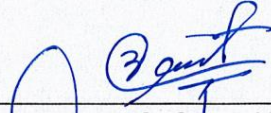
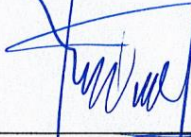
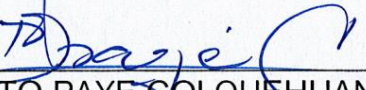
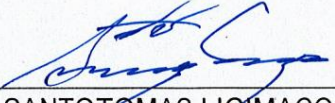
UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YANETH TICONA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE	:	 _____ Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
PRIMER MIEMBRO	:	 _____ Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
SEGUNDO MIEMBRO	:	 _____ Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
ASESOR DE TESIS	:	 _____ Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 - UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0794-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 11 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-8110 de fecha 02-07-2024 de **YANETH TICONA MAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023** 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 8º, 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 28º 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 (la) bachiller **YANETH TICONA MAMANI**, 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. BENIGNO CALLATA QUISPE
* Primer miembro	: Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
* Segundo miembro	: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
* Asesor	: Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

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

* Lugar	: Salón de Grados y Títulos
* Fecha	: viernes 12 de julio de 2024
* Hora	: 09: 00am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de 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
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 0056-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 18 de de abril 2024.

VISTOS:

El Expediente: 2023-CU-18650 de fecha 27 de diciembre de 2023, del Bach. YANETH TICONA MAMANI, 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. YANETH TICONA MAMANI, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023**; 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. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

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 EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023**; presentado por el (la) Bach. YANETH TICONA MAMANI, 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. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

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
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**RESOLUCIÓN N.º 1144-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 15 de noviembre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 093-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-14579, presentado por: **YANETH TICONA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **YANETH TICONA MAMANI**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-14579, presentado por: **YANETH TICONA MAMANI**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración Negocios Internacionales.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 14 de noviembre de 2023, por el docente: **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023**, presentado por: **YANETH TICONA MAMANI** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.



“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”

RESOLUCIÓN N.º 1144-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 15 de noviembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	YANETH TICONA MAMANI
Título de la propuesta de investigación:	TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesorado por el docente:	Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



- DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
 - Asesor
 - Interesado (1)
 - Archivo FCA (1)
 - MAC/vnop.



TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	13%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YANETH TICONA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73747859
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-8622-5125
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02145441
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: -70.3219334 Longitud: -15.6505624 URL Maps https://maps.app.goo.gl/HvursTdXam74CGoVA
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2023 – junio 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytecpe.github.io/PeruCRIS/vocabularios/ocde_ford.html Librería	Administración publica https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.06.00 Teoría organizacional https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Sr. L. Teodoro Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Yaneth Ticona Mamari identificado con DNI Nro. 73747859 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 el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de cabana, Año 2023

Asesorado por: Dr. SC. S. Licimaco Aguilar Pinto

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 25 de Julio del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA


Huella



DEDICATORIA

En primera instancia, a Dios por haberme dado sabiduría y salud, también doy gracias a mis padres Teófilo Ticona y Rosa Mamani quienes siempre me apoyaron incondicionalmente, mi hermano Luis por brindarme su apoyo moral y compartirme sus conocimientos de igual manera a mi hermana Mariluz quien siempre me guio en mi formación profesional.



AGRADECIMIENTO

Mi muestra de gratitud a la Universidad Andina – Juliaca por recibirme y permitirme formarme profesionalmente, de igual forma agradezco a los distintos docentes por brindarme sus conocimientos durante todo mi trayecto su orientación que fueron vitales en el proceso de mi rol investigador.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESÚMEN	x
ABSTRAC	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
3.1.1. Antecedentes Internacionales	18
3.1.2. Antecedentes Nacionales	20



3.1.3. Antecedentes Locales	21
3.2. BASES TEÓRICAS	23
3.2.1. Trabajo en equipo	23
3.2.1.1. Dimensiones	24
3.2.2. Desempeño laboral	25
3.2.2.1. Dimensiones	26
3.3. MARCO CONCEPTUAL	27

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	30
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	30
4.3. VARIABLES	30
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN.....	32
5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	32
5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	33
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
5.6.1. Población	33
5.6.2. Muestra censal	34
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
5.7.1. Técnica.....	34



5.7.2. Instrumento 34

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 34

5.8.1. Confiabilidad 34

5.8.2. Validez del instrumento 34

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS 35

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 35

5.10.1. Contrastación de hipótesis general 35

5.10.2. Contrastación de hipótesis específico 1 36

5.10.3. Contrastación de hipótesis específico 2 37

5.10.4. Contrastación de hipótesis específico 3 38

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 40

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 47

CONCLUSIONES 49

RECOMENDACIONES 51

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 52

ANEXOS 56

Anexo N° 1 Matriz de Consistência 57

Anexo N° 2 Matriz de Datos 59

Anexo N° 3 Instrumento 61

Anexo N° 4 Validez del instrumento 63

Anexo N° 5 Evidencia del recojo de datos 64



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	31
Tabla 2 Población	33
Tabla 3 Estadística de Fiabilidad	34
Tabla 4 Contrastación de Hipótesis General.....	35
Tabla 5 Contrastación de Hipótesis Especifico 1	36
Tabla 6 Contrastación de Hipótesis Especifico 2	37
Tabla 7 Contrastación de Hipótesis Especifico 3	38
Tabla 8 Prueba de Normalidad	40
Tabla 9 Correlación de Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral.....	41
Tabla 10 Correlación entre la Cohesión y Desempeño Laboral	42
Tabla 11 Correlación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral	44
Tabla 12 Correlación entre el Liderazgo y Desempeño Laboral	45



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación de Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral	41
Figura 2 Correlación entre la Cohesión y el Desempeño Laboral.....	43
Figura 3 Correlación entre la Comunicación y Desempeño Laboral	44
Figura 4 Correlación entre Liderazgo y Desempeño Laboral	46



RESÚMEN

El actual trabajo de indagación es el fruto del estudio realizado en base al trabajo en equipo y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023, el cual estimo como objetivo principal analizar la relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, se dispuso del método deductivo, nivel correlacional, aplicativo, empleando el diseño no experimental-transversal, se fijó como instrumento el cuestionario, empleando como técnica para colecta de datos la encuesta, teniendo como población 33 trabajadores los cuales fueron encuestados para poder recopilar información con el que se llegó al siguiente desenlace que hemos observado conforme al estadístico de Spearman donde estima la prueba a 0,689 (68,9%), el cual es considerado una correlación positiva buena o significativo a través de las variables y teniendo $P < 0,05$ es decir 0,000 computado en base al estadístico de Tau-b de Kendall, se reconoce la H_a y se rechaza la H_o . Por consiguiente, se deduce que si existe relación significativa de las variables estudiadas y mencionadas anteriormente.

Palabras claves: Trabajo en equipo y desempeño laboral



ABSTRAC

The current research work is the result of the study carried out based on the teamwork and work performance of the staff of the District Municipality of Cabana, year 2023, which I consider as the main objective to analyze the relationship between teamwork and the work performance of the staff of the District Municipality of Cabana, the deductive method, correlational, application level was available, using the non-experimental-cross-sectional design, the questionnaire was set as an instrument, using the survey as a technique for data collection, with 33 workers as the population. which were surveyed in order to collect information that led to the following outcome that we have observed according to the Spearman statistic where the test is estimated at 0.689 (68.9%), which is considered a good or significant positive correlation through the variables and having $P < 0.05$, that is, 0.000 computed based on Kendall's Tau-b statistic, H_a is recognized and H_o is rejected. Therefore, it follows that there is a significant relationship between the variables studied and mentioned above.

Key words: Teamwork and job performance.



INTRODUCCIÓN

La indagación se realizó en la Municipalidad Distrital de Cabana, pertenece a la provincia de San Román, región Puno, la municipalidad está comprometida con la población a través de sus servicios, dichos servicios según se observo es de alguna forma autoritaria, falta de empatía y de respeto a los usuarios, algunos supuestos trabajadores nombrados se creen dueños del municipio, estos aspectos que existe en la comuna del distrito de Cabana nos ha llevado a preparar el presente proyecto y laborar la tesis con variables : trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Municipio Cabana. El trabajo en equipo es un tema que hoy en día las diferentes organizaciones le ponen mucho más interés, debido que esto ayudara a que la organización cumpla con los objetivos establecidos. Por otra parte, el desempeño laboral es la capacidad del individuo que tiene para realizar su trabajo de manera activa, demuestra sus habilidades, creatividad, conocimiento de su trabajo y responsabilidad para cumplir con sus labores todo ello influye y se refleja en los resultados de la organización.

Según menciona Briola, (2009) Siendo el trabajo en equipo un factor importante para cualquier organización, tiene efecto en el cumplimiento de metas bajo el liderazgo del gerente o coordinador de cada área donde se muestra su desempeño laboral por tanto puede tener efecto de manera negativa o puede ser exitosa dentro de la organización, es decir si los equipos tienen inconvenientes esto afectara de manera negativa. (p. 152).

Robbins & Coulter, (2010) El trabajo en equipo básicamente se enfoca en intercambiar información, compartir experiencias, saber comunicarse los equipos cuyos integrantes trabajan activamente para lograr un objetivo específico y común. Los miembros grupales aprovechan sus habilidades individuales, la responsabilidad de cada uno es clave para lograr un trabajo en equipo eficaz, (p.244).

El contenido del presente trabajo de indagación está compuesto por seis capítulos:



Capítulo I, problema: En este apartado se desarrolla la problemática inicial, su explicación y su respectiva formulación, asimismo contiene la justificación del porqué se está realizando la indagación.

Capítulo II, objetivos: Se podrá observar los objetivos tanto general como específicos del estudio.

Capítulo III, marco teórico referencial: este capítulo está dividido en tres puntos importantes como son: primero antecedentes de investigación donde se observa estudios relevantes a la tesis de calidad y actualizados, segundo bases teóricas se aprecia teorías de las variables en base a diferentes autores, tercero el marco conceptual se observará conceptos precisos y coherentes sobre las variables y dimensiones estudiadas.

Capítulo IV, hipótesis: Se apreciará la hipótesis general como también específicas, en otro punto también podemos observar variables y finalmente la operacionalización.

Capítulo V, metodología: Abarca varios aspectos importantes como: Se da el enfoque, diseño, tipo, nivel, método, el poblamiento y muestra censal, técnicas e instrumento, confiabilidad, procedimientos de datos, al finalizar la contrastación de hipótesis.

Capítulo VI, resultados y discusión : Se presenta las tablas con resultados, discusión, y en seguida se presenta el desenlace, sugerencias y fuentes de información.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema

En el tiempo actual residimos en un mundo indeciso donde podemos observar que la competitividad entre las entidades es cada vez más fuerte y esto influye en el entorno laboral y rendimiento de cada persona. La Municipalidad Distrital de Cabana tiene como aspiración la aportación al crecimiento rural, seguridad del hábitat, ello en colaboración del mando regional y nacional, por ello trabajadores deben brindar buen desempeño facilitando el entorno de vida de los moradores. El distrito de cabana fue creado el 2 de mayo de 1854, está a 32 km de Juliaca de la región Puno.

Méndez, (2011) Propone tres fases para estudiar en este caso sobre el desempeño laboral: diagnóstico, pronóstico y control. Se ha desarrollado el diagnóstico y el resultado ha sido deficiente en el cumplimiento de las tareas encomendadas de manera individual, así como grupal en los diferentes espacios de trabajo.

Esto debido a la falta de cooperación en equipo, carencia de conocimiento, insuficiencia de intercambio de palabras e incapacidad para la toma de decisiones ante múltiples situaciones.

La cooperación en equipo en el Municipio de cabana no existe, cada trabajador realiza los trabajos en sus áreas de manera independiente, no hay liderazgo del alcalde de los gerentes y del mismo sindicato. De ahí es necesario y urgente realizar un estudio acerca del trabajo en equipo que tiene dichos trabajadores para enriquecer el rendimiento laboral, a fin de poder tomar medidas para solventar los inconvenientes

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁ ¿Cuál es la relación de cohesión y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023?

PE₂ ¿Cuál es la relación de la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023?

PE₃ ¿Cuál es la relación del liderazgo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación referida a la práctica de la cooperación en equipo y el rendimiento laboral del municipio de cabana es la respuesta del diagnóstico realizado para indagar y dar a luz la forma como muestran y desempeñan sus funciones de los trabajadores del municipio en beneficio de los usuarios que concurren para solicitar algunas necesidades que requieren para uso personal y de la comunidad. Es de suma relevancia efectuar esta investigación porque se



conocerá el accionar concreto del personal, para luego tener correcciones posteriores y reestablecer la ejecución.

Dichos entendimientos hallados en el análisis de indagación, será fundamental para otros ayuntamientos cercanos a su vez también para empresas, universidades y a toda la población en general para poder corregir puntos importantes referente a la cooperación en equipo lo cual permitirá un positivo rendimiento laboral lo cual será favorable para dicha población.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁ Comprobar la relación de la cohesión y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

OE₂ Demostrar la relación de la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

OE₃ Determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Quezada et al., (2020). Objetivo: determinar el rendimiento laboral en la municipalidad de Giron teniendo en consideración la cooperación en equipo y la comunicación. Metodología: no experimental, descriptivo, la población muestral 78 trabajadores del municipio encuestados los cuales un 93,6 % refiere que se debe reestablecer los equipos de trabajo en la comuna y el 67.9% manifiestan que no hay una buena comunicación en la comuna Dichos restablecimientos contribuirán en el mejoramiento del trabajo en equipo, la comunicación así llegar a un buen desempeño laboral, el personal debe trabajar de manera participativa para poder obtener mejores resultados y llegar al objetivo principal de la institución.

Mora et al., (2022) Trabajo: objetivo principal examinar en forma teórica el vínculo de cohesión y el desempeño laboral. Metodología: explicativo, cuantitativo, no experimental. Obteniendo como respuesta que la cohesión incide de forma positiva y significativa sobre el desempeño en diferentes empresas. La unión de equipos de trabajo es relevante e



indispensable para llegar al éxito y lograr objetivos, sin embargo, la cohesión no solo se basa en equipos de trabajo también se puede estudiar desde el aspecto individual.

Pomavilla & Villa (2021) En su búsqueda cuyo propósito fue establecer si la cultura organizacional tiene algún nexo con el desempeño laboral de los empleados de la empresa comercial JYN, Cuenca, el cual se utilizó como tipo de estudio descriptiva, correlacional como técnica e instrumento de investigación se optó por el cuestionario aplicados a 180 trabajadores entre ellos líderes, clientes internos como externos. Se obtuvo como hallazgos finales que las dos variables son autónomas es decir que no guardan una conexión significativa ya que se halló que el desempeño laboral es admisible respecto a las exigencias de la entidad, por otro lado, la cultura organizacional tiene un balance entre fuerte y débil.

Rocha, (2020) en Guayaquil aprobada por la Universidad Politécnica Salesiana-Ecuador, considero objetivo inicial determinar cómo se vincula la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral para las industrias del software, Metodología: tipo correlacional, enfoque cuantitativo. Obteniendo resultado según el análisis de 77.5% y un grado de significancia de 0.05, concluyen que la gestión de conocimiento se vincula conjuntamente con el rendimiento laboral en la entidad donde se realizó la investigación.

Sari et al, (2021) En Indonesia cuya indagación: Sostuvo como objeto principal analizar como el estrés laboral afecta en el rendimiento de los trabajadores de una industria teniendo como población 93 empleados sometidos a la encuesta lo cual arrojó como resultado que el estrés laboral



impacta considerablemente en un 97% sobre el desempeño de los empleados, lo cual es nocivo para la industria, entonces es recomendable analizar y organizar los horarios laborales como también dar a conocer la importancia de la comunicación dentro de la industria.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Chagua & Hernandez, (2022). Planteo como finalidad identificar muestra de conexión entre las variables 1 cooperación en equipo y 2 rendimiento laboral. Metodología: aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional. Cuerpo encuestado fue un total de 45 empleados del municipio. Se obtuvo como resultado un porcentaje moderado de relación directamente de 67% entre las variables analizadas dentro de la municipalidad de Túpac Amaru.

Lozano & Pinedo, (2021) Indagación realizada en departamento de San Martín, dispuso como finalidad analizar la relación del liderazgo y desempeño laboral en los empleados de UGEL en Moyobamba, 2021. Metodología: correlacional - descriptiva, tipo aplicada, no experimental, empleando la encuesta- cuestionario a 48 colaboradores. Estimando como desenlace que se halló un 80.4 % de conexión entre las variables analizadas, por consiguiente, se considera correlación positiva alta.

Melendez, (2023) Lima. Metodología: tipo básica, se realizó encuesta a 85 trabajadores el cual tuvo como respuesta a la interrogante sobre el objeto inicial para conocer el vínculo de cooperación en equipo y el rendimiento laboral de los trabajadores Dirección Regional de Agricultura- Huacho, Lima. Se adquirió como respuesta que en efecto se



muestra una relación positiva alta de un 73.7% por consiguiente las variables se relacionan significativamente.

Mamani, (2021) En su investigación, dispuso como propósito central calcular la conexión sobre la cooperación en equipo y el rendimiento laboral de los empleados de Caja Arequipa, año 2021 teniendo como modalidad tipo aplicada, enfoque cuantitativo, correlacional. Se aplicó la encuesta cuyo instrumento estuvo validada a juicio de los expertos. Teniendo como resultados a través del estadístico SPSS que la cooperación y rendimiento de los trabajadores se conectan en un 93.7% el cual es destacable.

Mimbela, (2023) en su informe de indagación realizada en Chiclayo denominado Ambiente Organizacional y Rendimiento Laboral en los empleados de la Empresa Konecta, 2022 cuya finalidad definir si el ambiente organizacional sostiene conexión con el Rendimiento laboral de los empleados. Metodología: correlacional, no experimental, cuantitativa se tuvo como muestra a 315 trabajadores los cuales fueron encuestados y se obtuvo como respuesta 63.2% de conexión de las variables por ende se conecta de forma positiva alta y significativa de igual forma 46% de ellos afirman que el clima organizacional es deficiente esto a causa de que no tienen un ambiente laboral adecuado, así mismo sobre el rendimiento laboral se presenta como resultado 42%, debido que los empleados no muestran responsabilidad en sus tareas.

3.1.3. Antecedentes Locales

Flores, (2023), Tiene como objeto inicial hallar la conexión de comunicación y desempeño de los trabajadores del municipio de Yunguyo.



Metodología: tipo básica, no experimental, transversal, correlacional. Optando el cuestionario como instrumento aplicado a 92 personas, finalizando la existencia de relación significativa, es decir según Spearman 41.2 % se deduce como una correlación positiva moderada.

Jimenez, (2023) Investigación: Incidencia de factores motivacionales en el Rendimiento laboral del personal de la Municipalidad Provincial del Collao - período 2021, dispone como finalidad inicial determinar el grado de impacto en base a los factores motivacionales sobre el comportamiento y tipo descriptivo. Se optó por la encuesta aplicado a 50 trabajadores teniendo como dictamen que los factores motivacionales tiene un grado de efecto significativo sobre el rendimiento laboral

Yana, (2023), Dicha indagación tuvo como objeto estimar la relación de Gestión y rendimiento el cual opto por un enfoque cuantitativo, no- experimental, correlacional. Disponiendo para la recopilación de información la encuesta para cada variable un cuestionario ello fue aplicable a 47 trabajadores, se analizó los datos según la estadística de Pearson. Se tiene como resultado que tanto la gestión administrativa y desempeño tienen una relación satisfactoria $r = 0.781$ En conclusión, si disponen de una conexión favorable las variables estudiadas dentro del Municipio de Lampa.

Garces, (2021) Tema Relación del trabajo en equipo y clima laboral de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de san Román, año 2021 cuyo fin fue analizar la conexión de las variables. Metodología: cuantitativa, aplicada, no experimental-transversal. Teniendo como respuesta en base al análisis de dato del estadístico SPSS,

sobre las variables cooperación en equipo y clima laboral un 0,723 (72,3%) de correlación. Por consiguiente, se considera una relación positiva lo cual favorece en todo aspecto a la municipalidad de Juliaca - puno.

Mamani, (2023) Con su investigación cuyo objetivo primordial fue analizar qué relación guarda la Administración del tiempo y rendimiento laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Moho, 2021. Optando por enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental. Se tuvo como muestreo a 86 servidores aplicando dos cuestionarios, teniendo como resultado final según el estadístico Spss que la administración de tiempo se conecta de forma activa con el desempeño es decir en una 65% de relación, se concluye que cuanto mejor sea la administración de tiempo el desempeño laboral será más positivo.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Trabajo en equipo

Robbins & Coulter, (2010) El trabajo en equipo básicamente se enfoca en intercambiar información, compartir experiencias, saber comunicarse los equipos cuyos integrantes trabajan activamente para lograr un objetivo específico y común. Los miembros grupales aprovechan sus habilidades individuales, la responsabilidad de cada uno es clave para lograr un trabajo en equipo eficaz, (p.244).

Como expresa Benites, (2017) Es un conjunto de individuos que tienen un trabajo mutuo dentro de una organización, cada integrante tiene habilidades diferentes pero complementarias para llegar a un mismo objetivo.



Describe Briola, (2009) Siendo el trabajo en equipo un factor importante dentro de una corporación, la mayoría de estas se basan de ello ,por tanto puede tener efecto de manera negativa o puede ser exitosa dentro de la organización, es decir si los equipos tienen inconvenientes esto afectara de manera negativa. (p. 152).

Torrelles (2011) indica que para trabajar en equipo se necesita un desplazamiento de bienes propios y externos, un individuo debe saber adaptarse a un equipo, compartir sus conocimientos, mostrar sus habilidades para así alcanzar el objetivo de la organización. (p. 331).

3.2.1.1. Dimensiones

a) Cohesión

Robbins & Coulter, (2010) menciona que la cohesión es otro aspecto fundamental de un equipo, los integrantes deben estar conectados y funcionar como uno solo para que los lideres pueden combatir obstáculos particulares (p. 249)

Según indica Marcela Gómez & Prowesk, (2011) la cohesión es fundamental en una organización es lo que sostiene fortalecido a la organización, ser comprometido y leal. (pg. 64)

Menciona que en un equipo cohesivo los integrantes deben sentirse parte de un conjunto de personas y mostrar interés de seguir en ellos. La cohesión se empieza a notar cuando en una misión los integrantes reciben una motivación por igual, por otro lado, las experiencias exitosas también contribuyen sobre la cohesiona.. (Newstrom, 2011, pág. 62)

b) Comunicación



Robbins & Coulter, (2010) Indica que una buena comunicación es lo que caracteriza a los equipos eficaces, gracias a la comunicación los integrantes difunden de forma verbal sus dudas, inquietudes el cual ayuda a evitar malentendidos entre ellos. Con una buena comunicación se puede controlar los conflictos cuando las tareas son complejas e interdependientes. (p. 246)

Correal, (2009) expresa que comunicación hoy en día es un cuerpo necesario dentro de una entidad, gracias a ellos los integrantes de la entidad logran compartir información, identifican los objetivos de la entidad y los líderes pueden dar instrucciones para cumplir con el trabajo, sin la comunicación sería inviable cumplir con el trabajo dentro de una entidad, (p7).

c) Liderazgo

Robbins & Judge, (2013) Señala que el liderazgo se determina como una capacidad de influir en un bloque de personas. Un liderazgo apropiado suele influir de manera positiva en los equipos de trabajo, si el líder brinda una meta ejemplar y los motiva a cumplirlos entonces cada integrante de equipo se vuelve creativo y responsable al ejercer los objetivos en común, (p.318).

Según Perez, (2013) un individuo tiene la condición de incidir en un grupo de individuos y lograr que cada integrante trabaje de manera adecuada para alcanzar los objetivos aspirados por el líder y consentidos por el grupo. (p. 15).

3.2.2. Desempeño laboral



De acuerdo con Chiavenato, (2009) conjunto de comportamiento y circunstancias que se observa en una persona para el cumplimiento de los objetivos. Mediante el comportamiento, actitudes se evalúa el desempeño, la excelencia, el valor y la aportación que brinda por tanto un correcto desempeño es clave fundamental para la organización. (p.245)

Coulter, (2010) Indica que el desempeño laboral se comprende como un desarrollo integrado de trabajadores que se dedican a lograr las metas propuestas por el líder, el trabajador desenvuelve sus cualidades y aptitudes profesionales los cuales son evaluados por el líder constantemente. p.284.

Según Robbins, (2010.) Señala que el desempeño se basa en que los integrantes de la entidad se desempeñen de manera activa para conseguir los objetivos de la entidad, sometido a normas esenciales implantado con anticipación (p. 158).

3.2.2.1. Dimensiones

Citando a Chiavenato, (2009.) Se puede evaluar el desempeño mediante dos factores los actitudinales de la persona y factores operativos, esta evaluación son previamente definidos y valorados el cual servirá como mecanismo para definir y comprobar el desempeño de los trabajadores.

a) Factores actitudinales.

Menciona Chiavenato, (2009) que los factores actitudinales que aportan las personas a las organización comprende de : la actitud cooperativa, la iniciativa, responsabilidad, como también la creatividad.



Robbins & Coulter, (2010) Las actitudes son el reflejo de una persona respecto a diversos acontecimientos los cuales pueden ser positivo o negativo dentro de una organización en relación a algo, es decir si el individuo realiza su trabajo con una actitud positiva este indicara que le agrada su empleo por consiguiente será favorable para la organización, (p.284).

b) Factores operativos

Chiavenato, (2009) Indica que los factores operativos se relaciona a aquellos factores relacionados con el conocimiento del trabajo es decir si conoce lo básico o más de lo necesario, otro factor importante es la calidad significa si tiene esmero en el trabajo y por último el factor cantidad es decir número de trabajos realizados, estos factores evaluarán el desempeño laboral de los trabajadores. (p.255)

3.3. MARCO CONCEPTUAL

Trabajo en equipo

Proceso mediante el cual un grupo de personas aporta conocimientos, habilidades, tiempo para lograr metas y objetivos en común dentro de una organización. Cada integrante ocupa un área de trabajo en específico, pero siempre caminando hacia el objetivo.

- **Cohesión:** Relación estrecha entre personas que cumplen la acción de adherirse o reunirse entre sí para ejecutar algún tipo de unión o enlace para diferente tipo de situaciones.
- **Comunicación:** Es el proceso el cual dos o más individuos de manera consiente pueden compartir ideas, difundir experiencias, expresar sentimientos, cada individuo presenta una forma de comunicarse.



- **Liderazgo:** El individuo tiene la cualidad de poder influenciar, motivar y conducir a los trabajadores de una organización lograr los objetivos planteados de una manera positiva.



Desempeño laboral

Capacidad del individuo que tiene para realizar su trabajo de manera activa, demuestra sus habilidades, creatividad, conocimiento de su trabajo y responsabilidad para cumplir con sus labores todo ello influye y se refleja en los resultados de la organización.

- **Factores actitudinales:** Se vinculan al logro de metas personales o mutuas, actitudes, responsabilidades, compromiso y voluntad para el desarrollo de los trabajos asignados.
- **Factores operativos:** Se basa en el grado de conocimiento del empleado respecto a su trabajo la calidad y cantidad de producción realizada estos factores se refleja en la productividad de los trabajadores.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE₁ Existe relación significativa de la cohesión con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

HE₂ Existe relación significativa de la comunicación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023

HE₃ Existe relación significativa del liderazgo con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023

4.3. VARIABLES

Variable 1 (VI)

Trabajo en equipo

Dimensiones:

- Cohesión
- Comunicación
- Liderazgo

Variable 2 (VD)

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Factores actitudinales
- Factores operativos

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Dimension	Indicadores
V1 Trabajo en equipo (Robbins & Coulter, 2010)	Cohesion	<ul style="list-style-type: none">○ Interacción.○ Colaboración.○ Experiencias.
	Comunicacion	<ul style="list-style-type: none">✓ Manejo de informacion.✓ Coordinación de actividades.✓ Identificación de objetivos y metas
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">• Comportamiento del líder.• Conflictos.• Confianza.
V2 Desempeño laboral (Chiavenato, 2009)	Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none">○ Actitud cooperativa○ Iniciativa○ Responsabilidad○ Creatividad.
	Factores operativos	<ul style="list-style-type: none">✓ Conocimiento del trabajo.✓ Calidad.✓ Cantidad.

Nota. Según la tabla 1 observamos las variables principales y los autores que lo avalan, dimensiones e indicadores.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Cuantitativo, indican R. Hernández Sampieri, C. Fernández & M. P. Baptista (2010) se utiliza para probar hipótesis, recabar datos y analizarlas en forma estadística.

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

Deductivo, Dávila, (2006) se basa en la lógica para probar la validez de una teoría o hipótesis previa.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según su finalidad es aplicativo, (Viloria Cedeño, 2016) se justifica en el reconocimiento del problema, su objetivo es cooperar con nuevos conocimiento el cual será adquiridos en la indagación para proponer soluciones en base a ello.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Correlacional, según Hernández Sampieri. es la que tiene como finalidad determinar cómo dos o más variables se relacionan entre sí en un momento dado.

5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

No experimental- transversal. Para ello Sampieri y Mendoza (2018) se basa en mirar o medir fenómenos y variables a manera de cómo se dan en su argumento natural para analizarlas.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

La vigente indagación estuvo representada de 33 trabajadores de distintas áreas del Municipio de Cabana.

Tabla 2

Población

Áreas administrativas	N° de Trabajadores
Alcaldía	1
Mesa de partes	1
Oficina de planificación y presupuesto	2
Unidad de administración tributaria	1
Unidad de administración	1
Unidad de registro civil	2
Área técnica municipal y revisión del medio ambiente	2
Unidad de abastecimiento	2
Unidad de recursos humanos	2
Unidad de secretaria general	1
Oficina de asesoría legal	1
Unidad de archivo central	2
Unidad de contabilidad	2
Gerencia de infraestructura	1
Unidad de tesorería	2
Oficina de desarrollo social y servicios	2
Unidad de seguridad ciudadana	4
Unidad agropecuario	2
Oficina de programación multianual de inversiones	1
Oficina de desarrollo urbano	1
Total	33

Nota. Esta tabla muestra las áreas y números de trabajadores de la Municipalidad de Cabana.

5.6.2. Muestra censal

Como plantea Ramirez, (1997) Se estima muestra censal puesto que se ocupa el total de población, es decir se opta por el 100% de la población porque esta es un numero accesible en este caso nuestra muestra censal será de 33 trabajadores al igual que la población.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.7.1. Técnica

Para obtener información se aplicó la encuesta.

5.7.2. Instrumento

Se optó por dos cuestionarios en base a los indicadores de cada variable.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

Para medir la fiabilidad se ha adquirido la prueba estadística Alfa de Cronbach el cual fue procesado en el SPSS, Versión 22.

Tabla 3

Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	16

Nota. Se aprecia la estadística de fiabilidad y número de elementos procesado en el software spss.

5.8.2. Validez del instrumento

Para su validación el instrumento estuvo sometida a dictamen de un experto:

- Dr. Robbins Flores Aguilar

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Para el tratamiento de datos se tabulo la información en el software IBM SPSS, Versión 22, esto después de haber realizado trabajo de campo.

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Disponiendo de datos no paramétricos, se adopta estadístico de Tau-b de Kendall.

5.10.1. Contrastación de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

Ha: Existe relación significativa del trabajo en equipo y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

Nivel de significancia

Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Cálculo de P – valor

Tabla 4

Contrastación de Hipótesis General

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,554	,099	5,365	,000
N de casos válidos		33			
a. No se supone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.					

Nota. Presenta la contrastación de hipótesis sobre el trabajo en equipo y desempeño laboral.

Decisión

Extrayendo datos del spss v23 se tiene resultado de 0,000 de contrastación de hipótesis inferior al alfa 0,05 tomando en consideración el análisis de Tau-b de Kendall, por tanto, reconoce la **H_a** y se descarta la **H_o**. Por consiguiente, se finaliza que existe relación significativa de trabajo en equipo y desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Cabana, año 2023.

5.10.2. Contrastación de hipótesis específico 1

Planteamiento de hipótesis

H_o: No existe relación significativa de la cohesión y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

H_a: Existe relación significativa de la cohesión y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

Nivel de significancia

Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Cálculo de P – valor

Tabla 5

Contrastación de Hipótesis Especifico 1

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,615	,114	5,199	,000
N de casos válidos		33			

Nota. Esta tabla muestra contrastación de hipótesis de cohesión y desempeño laboral.

Decisión

Extrayendo datos del spss v23 se tiene resultado de 0,000 de contrastación de hipótesis inferior al alfa 0,05 tomando en consideración el análisis de Tau-b de Kendall, por tanto, reconoce la **Ha** y se rechaza la **Ho**. Por consiguiente, se tiene como desenlace existe relación significativa de cohesión y desempeño laboral en la Municipalidad de Cabana, año 2023

5.10.3. Contrastación de hipótesis específico 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa de la comunicación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023

Ha: Existe relación significativa de la comunicación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023

Nivel de significancia

Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Cálculo de P – valor

Tabla 6

Contrastación de Hipótesis Especifico 2

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,565	,109	4,915	,000
N de casos válidos		33			

a. No se supone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Nota. Se observa contrastación de hipótesis de comunicación y desempeño laboral.

Decisión

Extrayendo datos del spss v23 se tiene resultado de 0,000 de contrastación de hipótesis inferior al alfa 0,05 tomando en consideración el análisis de Tau-b de Kendall, por ende, reconoce la **Ha** y niega la **Ho**. Por consiguiente, se tiene como desenlace existe relación significativa de comunicación y desempeño laboral en la Municipalidad de Cabana, año 2023

5.10.4. Contrastación de hipótesis específico 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa del liderazgo y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

Ha: Existe relación significativa del liderazgo y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.

Nivel de significancia

Alfa 5% = $\alpha = 0.05$

Cálculo de P – valor

Tabla 7

Contrastación de Hipótesis Especifico 3

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,402	,124	3,153	,002
N de casos válidos		33			

a. No se supone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Nota. Esta tabla indica la contrastación de hipótesis sobre liderazgo y desempeño laboral.



Decisión

Extrayendo datos del spss v23 se tiene resultado de 0,002 de contrastación de hipótesis inferior al alfa 0,05 tomando en consideración el análisis de Tau-b de Kendall, por tanto, reconoce la **H_a** y se rechaza la **H₀**. Por consiguiente, se tiene como desenlace existe relación significativa de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad de Cabana, año 2023.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_TRABAJO_EN_EQ	,197	33	,002	,899	33	,005
UIPO						
SUMA_DESEMPEÑO_LA	,147	33	,066	,953	33	,168
BORAL						

Nota. Esta tabla señala el nivel de significancia de las variables estudiadas y procesado en el software optado.

INTERPRETACIÓN:

Presentando datos inferiores a 50, se acepta el estadístico de Shapiro-Wilk, obteniendo para la variable 1 resultado de P-valor 0,005 el cual es menor al alfa de 0,05 y variable 2 resultado de 0,168 el cual es mayor al alfa de 0,05; se concluye que no se presentan datos con distribución normal.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 9

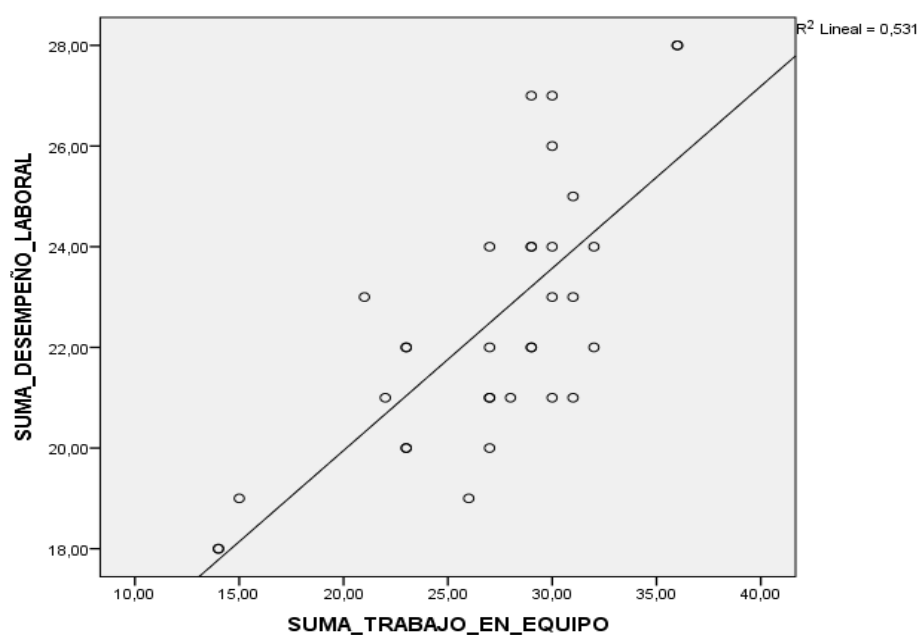
Correlación de Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral

Correlaciones			
		SUMA_TRA BAJO_EN_ EQUIPO	SUMA_DES EMPEÑO_L ABORAL
Rho de Spearman	SUMA_TRABAJO_EN _EQUIPO	1,000	,689**
		.	,000
		N	33
	SUMA_DESEMPEÑO_ LABORAL	,689**	1,000
		,000	.
		N	33

Nota. Esta tabla muestra el nivel de conexión entre las variables estudiadas.

Figura 1

Correlación de Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral



Nota. Esta figura muestra el nivel conexión de las variables estudiadas.

INTERPRETACIÓN

Mediante la tabla 9, figura 1. Se contempla relación conforme al análisis de Spearman de 0,689 (68,9%) entre trabajo en equipo y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Cabana, estimado Correlación positiva buena o significativo entre ambas variables.

Objetivos específico 1

Tabla 10

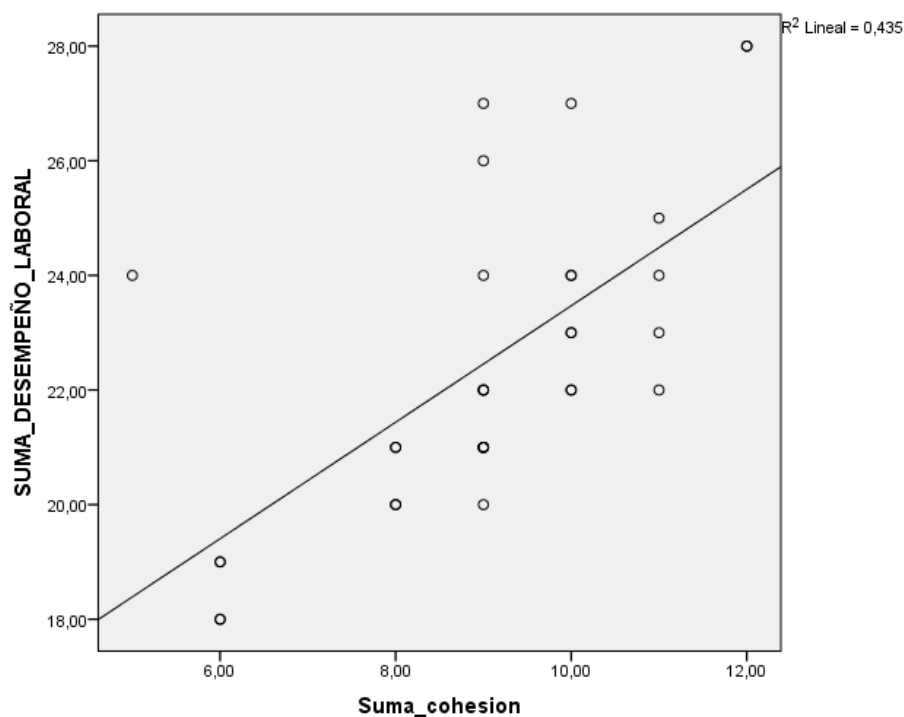
Correlación entre la Cohesión y Desempeño Laboral

Correlaciones			
		Suma_cohesion	SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	Suma_cohesion	1,000	,697**
			,000
		N	33
	SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	,697**	1,000
			,000
		N	33

Nota. Se aprecia en la tabla los resultados extraídos del spss sobre el porcentaje de conexión entre la cohesión y desempeño.

Figura 2

Correlación entre la Cohesión y el Desempeño Laboral



Nota. Muestra nivel de relación sobre la Cohesión y Desempeño.

INTERPRETACIÓN

Mediante la tabla 10, figura 2. Se observa relación conforme al análisis de Spearman de 0,697 (69,7%), entre la cohesión y el desempeño laboral de la Municipalidad de Cabana, es estimado una Correlación positiva buena o significativo.

Objetivos específico 2

Tabla 11

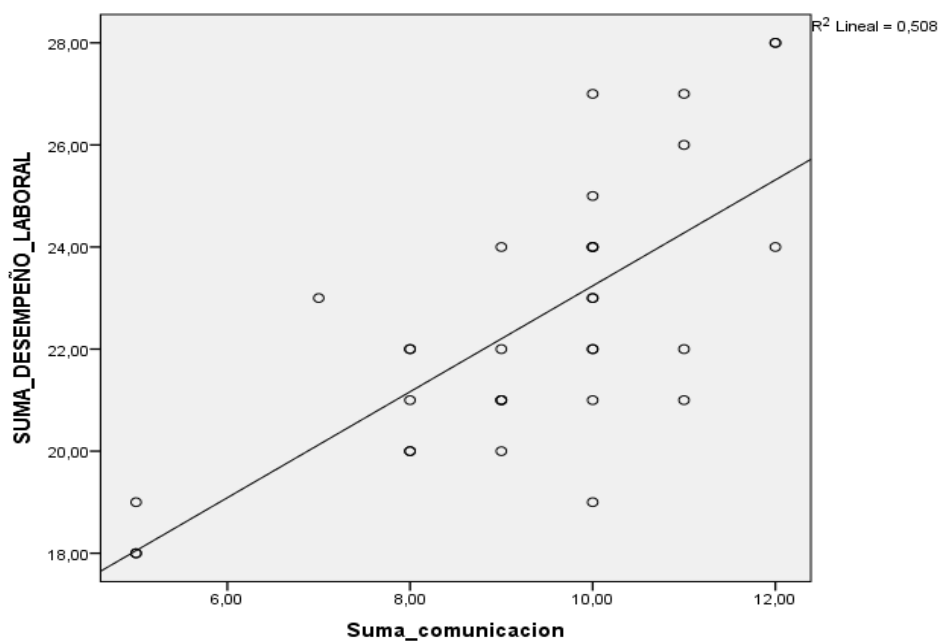
Correlación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral

Correlaciones			
		Suma_comunicacion	SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	Suma_comunicacion	1,000	,675**
		.	,000
	N	33	33
Rho de Spearman	SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	,675**	1,000
		,000	.
	N	33	33

Nota. Se aprecia en la tabla los resultados extraídos del spss de relación de la comunicación y desempeño.

Figura 3

Correlación entre la Comunicación y Desempeño Laboral



Nota. Esta figura muestra la relación de Comunicación y Desempeño.

INTERPRETACIÓN

Mediante la tabla 11, figura 3. Se observa relación conforme al estadístico de Spearman, de 0.675 (67.5%) sobre la comunicación y desempeño laboral de la Municipalidad de Cabana este es considerado una Correlación positivo buena o significativo.

Objetivos específico 3

Tabla 12

Correlación entre el Liderazgo y Desempeño Laboral

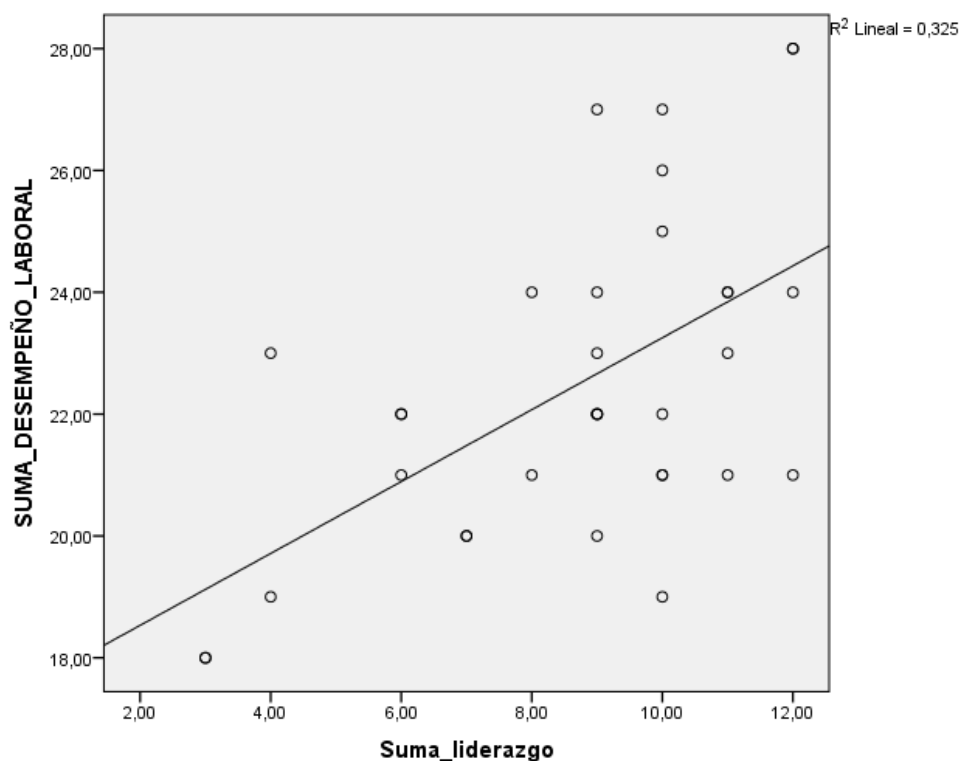
		Correlaciones	
		Suma_liderazgo	SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	Suma_liderazgo	1,000	,513**
			,002
	N	33	33
Spearman	SUMA_DESEMPEÑO_LABORAL	,513**	1,000
		,002	.
	N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Se aprecia los resultados extraídos del spss sobre el porcentaje de conexión del liderazgo y desempeño.

Figura 4

Correlación entre Liderazgo y Desempeño Laboral



Nota. Esta figura muestra la dispersión en base a la conexión del Liderazgo y Desempeño.

INTERPRETACIÓN

Mediante la tabla 12, figura 4. Se aprecia relación conforme al estadístico de Spearman, de 0,513 (51.3%) entre liderazgo y desempeño laboral de la Municipalidad de Cabana, este es considerado una Correlación positiva moderada.



6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los frutos hallados en el siguiente trabajo de indagación se han basado en la aplicación de instrumentos de obtención de información se empleó la encuesta el cual estuvo debidamente respaldados por juicio de dos especialistas, se ha trabajado con datos reales. Por consiguiente, los resultados alcanzados en base a estos datos confirman la confiabilidad requerida.

Para obtener la información necesaria se tuvo algunos percances por los trabajadores del municipio como la suspicacia y escases de tiempo para la ejecución de la encuesta, por otra parte, también fue un desafío lograr encontrar antecedentes relevantes con la investigación, han sido obstáculos que se pudieron dominar y consumir de manera satisfactoria lo cual fue positivo para poder continuar y finalizar con el desarrollo de la investigación.

Al Analizar la Cooperacion en Equipo y Desempeño laboral del Municipio de Cabana mediante el coeficiente de Spearman se obtuvo una correlación positiva buena en base a las variables de 68.9%, con $p=0,000$. Reconociendo la H_a . De igual forma Chagua & Hernandez, (2021) descubrió que el trabajo en equipo se conecta de manera moderada con el desempeño, teniendo como resultado un coeficiente de 67% entre las variables analizadas dentro de la municipalidad de Túpac Amaru. El presente resultado concuerda con la indagación actual puesto que en ambas se observa una conexión significativa.

Comprobar la conexión de cohesión y desempeño laboral de la municipalidad de cabana, en base al estadístico Spearman se obtuvo una correlación positiva buena o significativa en base a cohesión y desempeño de 69.7%, con $p=0,000$. Por tanto, se reconoce la H_a Teniendo similitud con Mora et al., (2022) hallaron que la cohesión incide de forma positiva y significativa sobre



el desempeño en diferentes empresas. La unión de equipos de trabajo es relevante e indispensable para llegar al éxito y lograr objetivos, en consecuencia, se observa que ambos estudios coinciden que las variables guardan relación significativa.

Demostrar la relación de comunicación y desempeño de la municipalidad de cabana en base al coeficiente de Spearman se obtuvo una correlación positiva buena o significativa en torno a la comunicación y desempeño laboral 67.5% con $p= 0,000$. Considerando la Ha. Sin embargo Flores, (2023) encontró que la comunicación y desempeño laboral del municipio, Yunguyo conecta en un 41.2% esto en base a Spearman esto es considerado una correlacion positiva moderada. A comparación de la indagación presente se observa una variación de porcentaje en los resultados, en ambos casos se puede mejorar la comunicación por el bien de la comuna.

Viendo resultado de liderazgo y desempeño laboral en base al objeto 3 a través del coeficiente de Spearman indagación realizada en el municipio de Cabana se obtuvo una correlación positiva moderada en torno al liderazgo y desempeño laboral 51.3% con $p= 0,002$. considerando la Ha. Sin embargo Lozano & Pinedo, (2021) demostraron que el liderazgo y desempeño en la UGEL de Moyobamba se conecta en un 80.4%, considerado una correlación positiva alta. En consecuencia, las indagaciones no coinciden por que la diferencia de los resultados es significativa.

Gracias a esta indagación se apreció posibles nuevas investigaciones como son: motivación de los trabajadores, remuneración y conflicto de ellos.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Según el objeto general analizar la relación del trabajo en equipo y desempeño laboral, análisis estadístico de Spearman se observa correlación de 0,689 (68,9%), considerado una Correlación positiva buena o significativo, teniendo un $P < 0.05$ es decir 0,000 medido con el estadístico Tau-b de Kendall, reconoce la H_a y se rechaza la H_o . Por consiguiente, concluimos que si se observa una relación de las variables analizadas.

SEGUNDA: Según el objeto específico 1 comprobar la relación de la cohesión y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023, en base al estadístico de Spearman se observa resultado de 0,697 (69.7%) considerado una Correlación positiva buena o significativo, teniendo un $P < 0.05$ es decir de 0,000 medido con el estadístico Tau-b de Kendall, se reconoce la H_a y se rechaza la H_o . Por consiguiente, se finaliza que si existe relación de la cohesión y desempeño laboral.

TERCERA: Según el objeto 2 demostrar la relación de la comunicación y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023, considerando el estadístico de Spearman se observa resultado de 0,675 (67.5%) considerado una Correlación positiva buena o significativo, teniendo un $P < 0.05$ es decir de 0,000 medido con el estadístico Tau-b de Kendall, se reconoce la H_a y se rechaza la H_o . Por consiguiente, se finaliza.

CUARTA: Según el objeto específico 3 determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023, considerando el estadístico de Spearman se observa resultado de 0,513 (51.3%) considerado una correlación positiva moderada, teniendo un $P <$



0.05 es decir de 0,000 medido con el estadístico Tau-b de Kendall, se reconoce la H_a y se rechaza la H_o . Por consiguiente, se finaliza que si existe relación del liderazgo y desempeño.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al alcalde del Municipio de Cabana impulsar la conexión del trabajo en equipo y desempeño laboral, es decir, crear relaciones más fuertes entre cada miembro de equipo y el líder, así mismo se sugiere que el jefe de área se involucre más en el quehacer diario, también fomentar creación de fuentes como talleres, seminarios, para que los trabajadores puedan asistir a desarrollar sus habilidades y gestiones de como dirigir trabajos en equipos a fin de prestar servicios de confianza y garantía en bien de los usuarios.
- SEGUNDA:** Referente a la cohesión y el desempeño laboral se recomienda al responsable de área promover la cohesión es decir reunirse entre miembros de equipo para dar ideas y así mantener unida la institución, de este modo descubrirán que la misión sólo puede llevarse a cabo si se trabaja en colaboración y así lograr tener una experiencia exitosa.
- TERCERA:** Se sugiere a los jefes de área concientizar a los trabajadores de la Municipalidad de Cabana el valor de la comunicación, dar confianza de expresar sus opiniones, en cada situación que se presente para así trabajar mejor en equipo y desempeñarse eficazmente en sus labores encomendadas.
- CUARTA:** Se recomienda al Señor alcalde del Municipio mostrar optimismo para superar los retos diarios que se presentan, indagar cuales son las capacidades, virtudes que tiene cada trabajador, seguir fortaleciendo al personal mediante capacitaciones sobre cómo llevar un buen trabajo en equipo e impulsar a todos trabajar unidos por un mismo objetivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Académico, E., & Administración, P. D. E. (2019). Sotelo_ZMW. 0–2.
- Benites, A. y. (2017). TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, SEDE HUARAZ, 2016.
- Briola, M. (2009). EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU IMPACTO EN LA ORGANIZACION (Issue April).
- Chagua&Hernandez. (2021). Facultad De Ciencias Empresariales Facultad De Ciencias Empresariales. Proceso de Gestion de Compras de La Empresa Cencosud S.A. Metro, 1, 67. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Chiavenato. (n.d.). comportamiento organizacional.
- Chiavenato, I. (2009). GESTION DEL TALENTO HUMANO.
- Correal, C. (2009). Comunicación Organizacional y La Teoría de la Información. Revista de Ciencias Sociales, 40, 1–130. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8158/T-PUCE-5287.pdf;sequence=1>
- Flores, R. (2023). COMUNICACIÓN INTERNA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGUYO – 2021.
- Garces, L. A. Y. (2021). Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez.
- Jimenez, K. (2021). Universidad Nacional Del Altiplano Universidad Nacional Del Altiplano. Tesis, 1–168.
- Lozano, Luis & Pinedo, E. (2021). Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021.
- Mamani, E. (2021). universidad privada TELESUP. Journal of Chemical Information and



- Modeling, 53(9), 287.
- Mamani, Y. M. Q. (2023). UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA.
- Marcela Gómez, D., & Prowesk, K. S. (2011). Cualidades de la cultura jerárquica y correspondencia interna en una organización promotora de lácteos de Cali. 1. Pensamiento Psicológico, 9(17), 57–68.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n17/v9n17a06.pdf>
- Melendez, M. M. (2023). Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión facultad de ciencias empresariales escuela profesional de administración.
- Méndez Álvarez, C. E. (2020). Metodología Guía Para Elaborar Diseños De Investigación En Ciencias Económicas, Contables Y Administrativas. In Bogotá: MCGRAW-HILL Latinoamericana (Vol. 2, Issue 1, p. 192).
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24204w/Re/Metodologia_guia_para_elaborar_disenos_invesatigacion.pdf
- Metodológico, M. (n.d.). CAPITULO III. 84–90.
- Mimbela, J. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Konecta, Chiclayo 2022.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10692>
- Mora, Segovia, A., Óscar, & Hernández. (2022). Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. 8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334> Resumen
- Omar, A., & Ean, R. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. 82, 179–200.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Perez, C. J. T. (2013). Liderazgo y Trabajo en Equipo. IPN – Unidad de educación continua de Mazatlán. 1–21.



- Pomavilla, Tania & Villa, J. (2021). La Cultura Jerárquica y su efecto en la Ejecución del Trabajo de los obreros de la organización Comercial JYN de la ciudad de Cuenca, periodo 2019. Colegio de Cuenca.
- Quezada et al. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. V, 748–778.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Ramirez. (1997). Marco Metodológico. 5–32. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1q26rkg.9>
- Robbins & Coulter. (2010). Administracion (Decima Edi).
- Rocha, J. A. (2020). Información El tablero Y SU EFECTO EN LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO: UNA PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA PROGRAMACIÓN DE LAS EMPRESAS DE MEJORA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.
- Sari et al. (2021). The impact of occupation stress to representative execution : Contextual analysis of assembling industry in Indonesia The impact of occupation stress to worker execution : Contextual analysis of assembling industry in Indonesia.
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Stephen, Robbins & T, J. (2013). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (Decimoquit).
- Tecnura, I. (2023). (T1) Investigación aplicada y avance exploratorio en el refuerzo de las capacidades de la sociedad del siglo XXI Investigación aplicada y avance exploratorio en el refuerzo de las capacidades de la sociedad del siglo XXI (Vol. 27).
<https://doi.org/https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G., & Cela, J. M. (2011). Definición Y Categorización. In Revista de Currículum y Formación de Profesorado (Vol. 15, Issue 3).
- Torres Fernández, P. A. (2016). Sobre metodologías cuantitativas y subjetivas en el flujo



y reflujo de la exploración instructiva cubana. Atenas, 2(34), 1–15.

<https://www.redalyc.org/journal/4780/478054643001/478054643001.pdf>

Yana, J. B. (2023). UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA.



ANEXOS



Anexo N° 1

Matriz de Consistència

TÍTULO: TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación de cohesión y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>Existe relación significativa de la cohesión y desempeño laboral del personal de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Comprobar La relación de cohesión y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad</p>	<p>V1</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>(Robbins & Coulter, 2010)</p>	<p>1.1 Cohesión</p> <p>1.2 Comunicación</p> <p>1.3 Liderazgo.</p>	<p>1.1.1 Interacción</p> <p>1.1.2 Colaboración.</p> <p>1.1.3 Experiencias.</p> <p>1.2.1 Manejo de información.</p> <p>1.2.2 Coordinación de actividades.</p> <p>1.2.3 Identificación de objetivos y metas.</p> <p>1.3.1 Comportamiento del líder.</p> <p>1.3.2 Conflictos.</p> <p>1.3.3 Confianza.</p>	<p>METODO:</p> <p>Deductivo</p> <p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO:</p> <p>Aplicativo</p> <p>NIVEL:</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental-transversal</p> <p>TECNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>:</p> <p>Cuestionario</p> <p>POBLACION</p> <p>MUESTRA</p>



<p>Cabana, año 2023?</p> <p>¿Cuál es la reacción de la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del liderazgo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023?</p>	<p>la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.</p> <p>Existe relación significativa de la comunicación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.</p> <p>Existe relación significativa del liderazgo y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.</p>	<p>d Distrital de Cabana, año 2023.</p> <p>Demostrar la relación de la comunicación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.</p> <p>Determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Cabana, año 2023.</p>	<p>V2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>(Chiavenato, 2009))</p>	<p>1.1 Factores actitudinales.</p> <p>1.2 Factores operativos.</p>	<p>1.1.1 Actitud cooperativa.</p> <p>1.1.2 Iniciativa.</p> <p>1.1.3 Responsabilidad.</p> <p>1.1.4 Creatividad.</p> <p>1.2.1 Conocimiento del trabajo.</p> <p>1.2.2 Calidad.</p> <p>1.2.3 Cantidad.</p>	
---	---	---	--	--	--	--



Anexo N° 2 Matriz de Datos

*TABULACION DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

22 : Suma_cohesion 7,00 Visible: 23 de 23 variat

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



*TABULACION DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	Cómo miembro...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Colabora eficaz...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	Comparte Ud. ...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	Tiene Ud. una b...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	Participa activa...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	Identifica Ud. lo...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	Califica positiva...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	Sabe Ud. lidiar ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	Observa confia...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	Sostiene una a...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	Muestra Ud. ini...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	Cómo personal ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	Cómo trabajado...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	Tiene Ud. claro ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	Cómo trabajado...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	Cómo trabajado...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Suma_cohe...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Nominal	Entrada
18	Suma_Com...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
19	Suma_Lider...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
20	SUMA_TRA...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
21	Suma_facto...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
22	Suma_facto...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	24	Derecha	Nominal	Entrada
23	SUMA_DE...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	24	Derecha	Escala	Entrada
24											

Vista de datos **Vista de variables**

Activar M... Ir a Configurac...



Anexo N° 3
Instrumento
CUESTIONARIO

Este cuestionario tiene la finalidad de recopilar información para poder llevar a cabo la presente tesis, el progreso de este trabajo depende de la veracidad en que responda cada una de las interrogantes. Marca con una X la opción que considere adecuada.

1=Nunca 2= Casi Nunca 3=Casi Siempre 4=Siempre

TRABAJO EN EQUIPO

N°	ITEMS	1.Nunca	2.Casi Nunca	3.Casi Siempre	4. Siempre
Cohesión					
1	¿Cómo miembro de la Municipalidad de Cabana interactúa a través de equipos?	1	2	3	4
2	¿Colabora eficazmente cuando trabaja en equipos dentro de la Municipalidad Distrital de Cabana?	1	2	3	4
3	¿Comparte Ud. Sus experiencias laborales dentro la Municipalidad Distrital de Cabana ?	1	2	3	4
Comunicación					
4	¿Tiene Ud. una buena comunicación con los demás miembros de la Municipalidad de Cabana?	1	2	3	4
5	¿Participa activamente con su equipo cuando se presentan actividades organizadas por la Municipalidad de Cabana?	1	2	3	4
6	¿Identifica Ud. los objetivos al cual la Municipalidad Distrital de Cabana desea llegar?	1	2	3	4
Liderazgo					
7	¿Califica positivamente el comportamiento del líder de la Municipalidad Distrital de Cabana?	1	2	3	4
8	¿Sabe Ud. lidiar con los conflictos interpersonales que se presenta dentro de la Municipalidad?	1	2	3	4
9	¿Observa que hay confianza entre el líder de la municipalidad y los trabajadores del equipo?	1	2	3	4



DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	1. Nunca			
		2. Casi Nunca	3. Casi Siempre	4. Siempre	
Factores actitudinales					
10	¿ Al desempeñar sus funciones sostiene Ud. una actitud cooperativa?	1	2	3	4
11	¿Muestra Ud. iniciativa en las labores asignadas por la Municipalidad de Cabana?	1	2	3	4
12	¿Cómo personal de la municipalidad es responsable en las funciones que se le asigna?	1	2	3	4
13	¿Cómo trabajador de la Municipalidad de Cabana muestra creatividad en las labores asignadas?	1	2	3	4
Factores operativos					
14	¿Tiene Ud. claro las funciones que debe realizar dentro de su área de la municipalidad?	1	2	3	4
15	¿Cómo trabajador cree Ud. que brinda una buena calidad de atención a la población?	1	2	3	4
16	¿Cómo trabajador de la Municipalidad de Cabana Ud. Cree que da más de lo que se le pide?	1	2	3	4

Agradecida por su colaboración



Anexo N° 4

Validez del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
TÍTULO DE TESIS: TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA, AÑO 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Roberto Flores Aguilar
- PROFESIÓN : Lic. Adm.
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	X
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 46

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

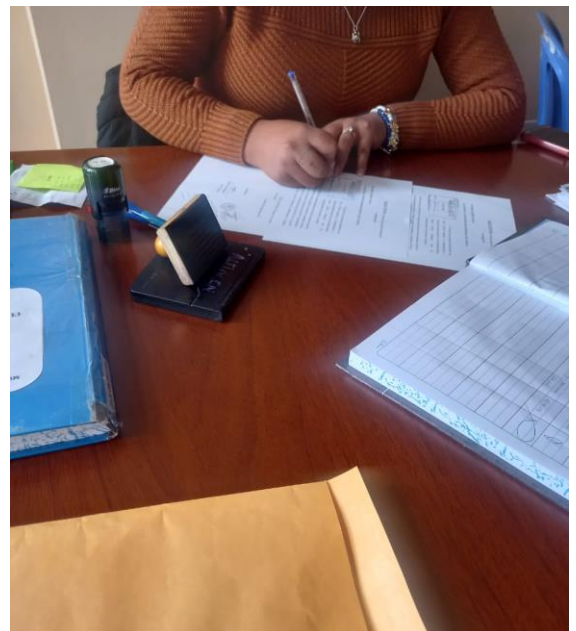
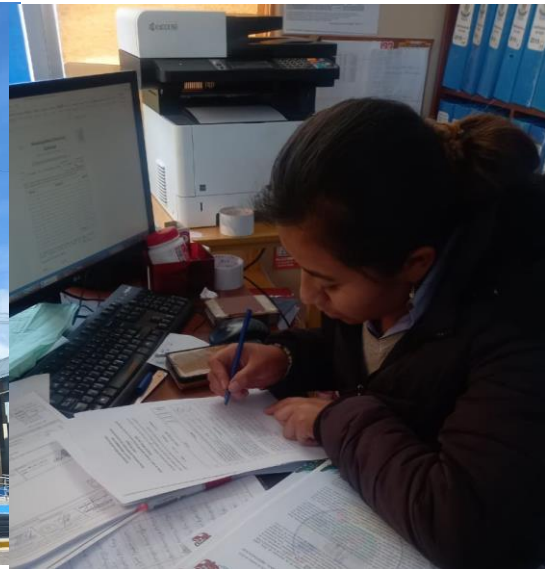
- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

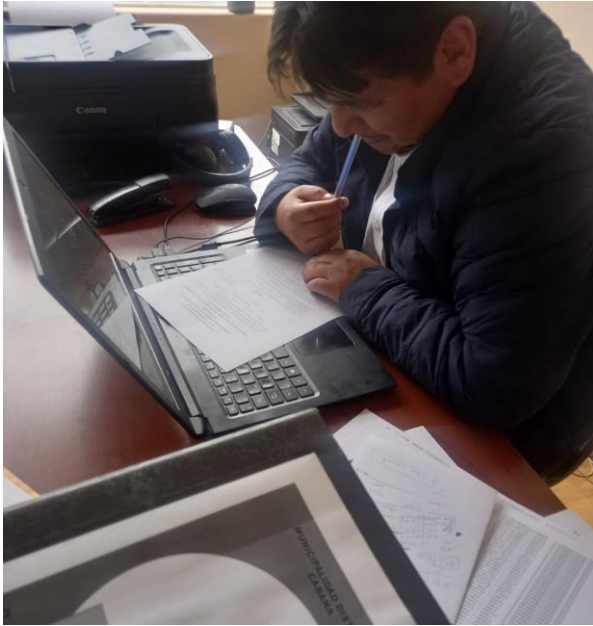
Lugar y fecha: Juliaca 12 de Abril del 2024


 Sello y firma del experto
 DNI N° 02426851
 N° celular: 812645674

Anexo N° 5

Evidencia del recojo de datos







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 25/07/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Yaneth Ticona Mamani

Dirección: Jr. Luna Pizarro Mz 07 Lt. 15 Urb. Los Beraneos.

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73747854

Teléfono: 981678103 email: yanethticona.m@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. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral del Personal de la
Municipalidad Distrital de Cabana, Año 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Trabajo en Equipo, Desempeño Laboral, comunicación

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

1

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, entre 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 Titulo 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 (5911 - UNESCO)

Saneth



25 de Julio 2024

Firma de Autor

huella digital

Fecha