



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS:**

---

**Trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano en la oficina de  
administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021**

---

Presentado por:

Bach. Brays Shirley Hanco Ccachura

Bach. Noemi Layme Soncco

Para optar al título profesional de licenciadas en  
administración.

Asesora:

Mgt. Evelyn Jesús Carazas Araujo

**Cusco – Perú**

**2022**



## PRESENTACIÓN

**Señor decano de la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco.**

Señores miembros dictaminantes:

Con el cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, ponemos a vuestra consideración nuestra tesis titulada: **“TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO EN LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO – 2021”** con el objeto de optar el título profesional de licenciados en administración.

El presente trabajo tiene como objetivo de analizar el nivel de relación entre el trabajo en equipo con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la gerencia regional de Educación de la ciudad de Cusco en el año de análisis correspondiente a 2021.

Atentamente,

Bach. Brays Shirley Hanco Cachura

Bach. Noemi Layme Soncco



## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina del Cusco por brindarnos la oportunidad de ser parte de ella y abierto las puertas a este centro educativo superior, por ayudarnos en nuestro forjamiento profesional, así como también a los diferentes docentes que compartieron con nosotras sus conocimientos. A nuestra asesora Mg. Evelyn Jesús Carazas Araujo, por darnos la oportunidad de recurrir a sus capacidades y conocimientos durante el proceso de elaboración de nuestra investigación, quien nos brindó su apoyo incondicional con paciencia a quien le tenemos un gran aprecio y admiración.

A los Dictaminantes, Mgt. Susi Alviz Pazos y el Dr. José Humberto Vega Centeno Villena por sus recomendaciones y paciencia que fueron importantes para obtener una mejora en nuestra investigación.

A mis compañeros, que durante todos los escalones de la universidad nos brindaron su amistad, apoyo moral y su compañerismo con quienes siempre tuvimos un buen trato y practica de un trabajo en equipo.

Los tesistas



## **DEDICATORIA**

A Dios por guiarme y cuidarme, derramando siempre sus bendiciones.

A mis queridos padres Enrique y Maruja, por haber confiado en mí guiándome e inculcando en mí valores, brindándome siempre su amor y confianza de manera incondicional durante todo el transcurso de mi brillante carrera profesional, quienes son y serán mi más grande inspiración de seguir adelante.

A mis hermanos Kireyna Mersey y Darrell Enrique, fuente de superación, ellos que alegran mi vida, mi mayor motivación de triunfar profesionalmente para ellos seguir mis pasos y demostrar ser grandes profesionales siendo todos orgullo de mis adorados padres.

**Brays Shirley**



## **DEDICATORIA**

A Dios que nos acompaña en nuestro día a día y por siempre cuidarnos y guiarnos en nuestro camino.

A mis padres queridos Lucio Layme Villegas y Vicentina Soncco Apfata por siempre apoyarme con mis objetivos y metas en mi vida, inculcándome buenos valores y principios ya sea en mi vida profesional y como persona, llegando a ser mi mayor fuente de inspiración.

A mis hermanos Florandina, Blanca Nélide y Ronaldo Lucio por su constante apoyo, motivarme y siempre a mejorar diariamente, a mi Canena por alegrar nuestros días y siempre sacarnos una sonrisa, a mis amigos y amigas que siempre me motivaron a seguir con mis estudios.

**Noemi Layme**



## INDICE

Presentación .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Dedicatoria .....	v
INDICE .....	vi
Índice de Tablas .....	xi
Índice de Figuras.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv

### Capítulo I

#### INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema .....	3
1.2.1 Problema general .....	3
1.2.2 Problema específico.....	4
1.3 Objetivos de investigación .....	4
1.3.1 Objetivo general .....	4
1.3.2 Objetivos específicos .....	4
1.4 Justificación.....	5
1.4.1 Relevancia social .....	5
1.4.2 Implicancias prácticas.....	6
1.4.3 Valor teórico .....	6
1.4.4 Utilidad metodológica .....	6
1.4.5 Viabilidad o factibilidad .....	6
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	7



1.5.1 Delimitación espacial .....	7
1.5.2 Delimitación temporal .....	7
1.5.3 Delimitación Conceptual .....	7

## Capítulo II

### MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación .....	8
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	8
2.1.2 Antecedentes nacionales .....	10
2.1.3 Antecedentes locales.....	13
2.2 Bases legales .....	18
2.3 Bases teóricas .....	19
2.3.1 Concepto de trabajo .....	20
2.3.2 Concepto de equipo .....	20
2.3.3 Trabajo en equipo .....	20
2.3.4 Concepto de desempeño .....	34
2.3.5 Concepto de labor .....	34
2.3.6 Desempeño laboral .....	35
2.4 Marco Conceptual .....	41
2.4.1 Actitud .....	41
2.4.2 Capital Humano .....	41
2.4.3 Capital intelectual .....	41
2.4.4 Clima organizacional .....	41
2.4.5 Competencia .....	42
2.4.6 Decisión .....	42
2.4.7 División de trabajo.....	42
2.4.8 Eficacia .....	42
2.4.9 Eficiencia .....	43



2.4.10 Grupo de trabajo.....	43
2.4.11 Planeación .....	43
2.4.12 Recursos .....	43
2.4.13 Rotacion de puestos.....	43
2.4.14 Toma de decisiones .....	44
2.4.15 Ventaja competitiva.....	44
2.5 Marco Institucional .....	44
2.5.1 Localización.....	44
2.5.2 Misión.....	44
2.5.3 Visión.....	45
2.5.4 Organigrama funcional .....	46
2.5.5 Oficina de administración.....	47
2.5.6 Funciones de la oficina de administración .....	47
2.5.7 Logo.....	48
2.6 Hipótesis.....	48
2.6.1 Hipótesis general .....	48
2.6.2 Hipótesis especifica .....	48
2.7 Variable e indicadores.....	49
2.7.1 Identificación de Variables .....	49
2.7.2 Conceptualización de la variable .....	49
2.7.3 Operacionalizacion de la variable.....	51

### **Capitulo III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1 Tipo de investigación .....	52
3.2 Alcance del estudio .....	52
3.3 Enfoque de la investigación .....	52
3.4 Diseño de la investigación .....	52





3.5 Población y muestra de la investigación .....	53
3.5.1 Población .....	53
3.5.2 Muestra .....	53
3.6 Técnica e instrumento de la recolección de datos .....	54
3.6.1 Técnica.....	54
3.6.2 Instrumento .....	54
3.6.3 Procesamiento de datos .....	54
3.7 Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	54
3.8 Plan de análisis de datos.....	55

## Capítulo IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado .....	56
4.1.1 Presentación del instrumento.....	56
4.2 Trabajo en equipo.....	58
4.2.1 Resultados de las dimensiones de la variable trabajo en equipo .....	58
4.2.2 Comparación promedio de las dimensiones de la variable trabajo en equipo:...	64
4.2.3 Resultados de la variable trabajo en equipo .....	66
4.3 Desempeño laboral.....	67
4.3.1 Resultados de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.....	67
4.3.2 Comparación promedio de las dimensiones de la variable desempeño laboral .	70
4.3.1 Resultados de la variable desempeño laboral .....	72
4.4 Pruebas de hipótesis .....	73
4.4.1 Resultados para la relación entre las dimensiones de la variable trabajo en equipo y la variable desempeño laboral .....	74
4.4.2 Resultados para la relación entre la variable trabajo en equipo y la variable desempeño laboral .....	81



## Capítulo V

### DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más significativos.....	83
5.2 Limitaciones de estudio.....	84
5.3 Comparación crítica de la literatura existente.....	85
5.4 Implicancias de estudio.....	88
<b>Conclusiones.....</b>	<b>89</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>91</b>
<b>Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>93</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>99</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diferencia entre grupo y equipo .....	33
Tabla 2 Conceptualización de la variable .....	49
Tabla 3 Operacionalización de la variable .....	51
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad .....	55
Tabla 5 Distribución de los ítems del cuestionario .....	56
Tabla 6 Descripción de la Baremación y escala de interpretación .....	57
Tabla 7 Interpretación de coeficiente correlación de Spearman .....	57
Tabla 8 Dimensión complementariedad .....	58
Tabla 9 Dimensión confianza .....	59
Tabla 10 Dimensión coordinación .....	61
Tabla 11 Dimensión comunicación .....	62
Tabla 12 Dimensión compromiso .....	63
Tabla 13 Comparación promedio de las dimensiones de la variable trabajo en equipo .....	64
Tabla 14 Trabajo en equipo .....	66
Tabla 15 Dimensión desempeño de tareas .....	67
Tabla 16 Dimensión civismo .....	68
Tabla 17 Conductas contra productivas .....	69
Tabla 18 Comparación promedio de las dimensiones de la variable desempeño laboral .....	70
Tabla 19 Desempeño laboral .....	72
Tabla 20 Prueba de normalidad .....	73
Tabla 21 Complementariedad y desempeño laboral .....	74
Tabla 22 Confianza y desempeño laboral .....	76
Tabla 23 Coordinación y desempeño laboral .....	77
Tabla 24 Comunicación y desempeño laboral .....	78



Tabla 25 Compromiso y desempeño laboral .....	80
Tabla 26 Trabajo en equipo y desempeño laboral .....	81



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Objetivos del trabajo en equipo .....	31
Figura 2 Organigrama de la Gerencia Regional de Educación del Cusco .....	46
Figura 3 Logo de la Gerencia Regional de Educación Cusco .....	48
Figura 4 Dimensión complementariedad .....	58
Figura 5 Dimensión confianza .....	60
Figura 6 Dimensión coordinación.....	61
Figura 7 Dimensión comunicación .....	62
Figura 8 Dimensión compromiso.....	63
Figura 9 Comparación de las dimensiones de la variable trabajo en equipo .....	65
Figura 10 Trabajo en equipo .....	66
Figura 11 Desempeño de tareas .....	67
Figura 12 Dimensión civismo .....	68
Figura 13 Dimensión conductas contra productivas .....	70
Figura 14 Comparación de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	71
Figura 15 Desempeño laboral .....	72



## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar el grado de relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco en el año 2021; para la variable 1, el trabajo en equipo se consideró las siguientes dimensiones: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación y compromiso; y la variable 2, el desempeño laboral, está basado en tres tipos de conductas teniendo las siguientes dimensiones: desempeño de tarea, civismo y conductas contra productivas. El tipo de investigación es básica, con un enfoque cuantitativo, usando un diseño no experimental y de alcance correlacional, la población y muestra es igual a 35 trabajadores, a los cuales se les aplicó una encuesta. Los resultados obtenidos fueron que, existe una relación alta y positiva entre la variable de trabajo en equipo y desempeño laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.710.

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, desempeño laboral, complementariedad, confianza, coordinación, comunicación, compromiso, desempeño de la tarea, civismo y conductas contra productivas.



## ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the degree of relationship between teamwork and job performance of human capital in the administration office of the Regional Management of Education Cusco in the year 2021; For variable 1, teamwork considered the following dimensions: complementarity, trust, coordination, communication and commitment; and variable 2, job performance, is based on three types of behaviors having the following dimensions: task performance, civility and counterproductive behaviors. The type of research is basic, with a quantitative approach, using a non-experimental design and correlational scope, the population and sample is equal to 35 workers, to whom a survey was applied. The results obtained were that there is a high and positive relationship between the variable of teamwork and job performance, according to Spearman's Rho correlation coefficient = 0.710.

**Keywords:** Teamwork, job performance, complementarity, trust, coordination, communication, commitment, task performance, civility, and counterproductive behaviors.



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1 Planteamiento del problema

Actualmente se vive en un mundo muy universalizado, donde cualquier organización de éxito tiene como prioridad a su capital humano, pues estos incrementan la competitividad de las organizaciones por más pequeñas que sean, es así que existe un punto muy importante, donde en todo momento el personal tiene que saber trabajar en equipo, logrando así mayores y mejores resultados, es por ello, que innumerables organizaciones invierten en capacitaciones y cursos dirigidos a la mejora del desempeño grupal de sus colaboradores, para de esta manera alcanzar mejores niveles de desempeño laboral y así consolidar las metas establecidas.

En nuestro país, las organizaciones tanto públicas como privadas vienen creando nuevas estrategias que ayuden al crecimiento y desarrollo de las mismas, pero existen muchos problemas en cuanto al manejo adecuado del departamento del talento humano ya que casi en la totalidad de organizaciones no se cuenta con una cultura de trabajo en equipo, muy por el contrario se trabaja en base a prácticas individualistas que buscan el beneficio personal del capital humano, lo que repercute en la realización de los objetivos de cada organización y el desarrollo institucional.

Según Robbins y Judge (2013) considera que: “En el pasado las organizaciones solo tomaban en cuenta la forma en la que el capital humano realizaba sus tareas, mas no evaluando los niveles de desempeño laboral que miden habilidades y competencias del capital humano” (p. 555). Lo que implica que; para obtener buenos niveles de desempeño laboral es necesario un buen trabajo en equipo coordinado con los integrantes de un organismo.





La Gerencia Regional de Educación Cusco, es un órgano descentralizado que pertenece al Ministerio de Educación, cuya función es gestionar la educación pública de la niñez, juventud y la sociedad en general en el departamento de Cusco; en dicha organización se observan algunas deficiencias en cuanto al desempeño laboral del capital humano debido a que probablemente existe individualismo y no cuentan con una cultura de trabajo en equipo presentando dificultades al momento de realizar sus funciones, tareas delegadas y utilización de sistemas de información afectando al cumplimiento de los objetivos.

Con respecto al desempeño de tareas, en la oficina de Administración se observó que presentan niveles bajos en el cumplimiento de las obligaciones ya que constantemente existe rotación de puestos provocando retrasos en la consolidación de un adecuado servicio, así mismo no se llega a cumplir con los cronogramas establecidos, existen retrasos en los trámites de documentos generando que la organización no llegue a cumplir con las metas creando malas expectativas en los usuarios.

En cuanto al civismo o desempeño contextual, en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco, se observó que hay un mínimo de acciones que ayuden al ambiente psicológico agradable, pues las relaciones interpersonales son muy bajas resaltando principalmente el individualismo a la hora de realizar las tareas; la dedicación para realizar actividades laborales muchas veces se ve afectada por falta de presupuesto para contratar personal de apoyo a los jefes inmediatos causando sobre carga laboral en ellos; otro punto es por retrasos en trámites de documentos, generando conflictos entre el capital humano y/o usuarios de la organización.



Con respecto a las conductas contra productivas, se percibe discrepancias que perjudican a las diferentes oficinas de Administración (logística, contabilidad, remuneraciones y pensiones, recursos humanos, tesorería y centro de producción de materiales) y en general a la organización, ya que se observan algunas características no deseables de algunos colaboradores, como por ejemplo, el uso inadecuado del internet, realizar constantemente llamadas personales o faltar a reuniones por la sobre carga laboral, generando incumplimiento en la atención a los usuarios, retrasos en cuanto a la gestión documental.

De seguir con esta situación y persistir con estos problemas–dificultades en cuanto al desempeño laboral del capital humano, la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco, podría verse afectada en cuanto al desarrollo de sus actividades, para ello deben poner en práctica el trabajo en equipo y de esta manera mejorar el desempeño laboral en toda la organización.

Por lo que; a partir de esta investigación tiene la intención de determinar el grado de relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco, para guiar de alguna manera a la organización.

## **1.2 Formulación del problema**

### ***1.2.1 Problema general***

**P.G.** ¿Cuál es el grado de relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco - 2021?



### **1.2.2 Problema específico**

- P.E.1** ¿Cuál es el grado de relación que existe entre complementariedad y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021?
- P.E.2** ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la confianza y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021?
- P.E.3** ¿Cuál es el grado de relación que existe entre coordinación y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia de Educación Cusco – 2021?
- P.E.4** ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia de Educación Cusco – 2021?
- P.E.5** ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el compromiso y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia de Educación Cusco – 2021?

## **1.3 Objetivos de investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

- O.G.** Determinar cuál es el grado de relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia regional de Educación Cusco - 2021.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- O.E.1** Determinar cuál es el grado de relación que existe entre complementariedad y el desempeño laboral del capital humano en la



oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**O.E.2** Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la confianza y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**O.E.3** Determinar cuál es el grado de relación que existe entre coordinación y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**O.E.4** Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**O.E.5** Determinar cuál es el grado de relación que existe entre el compromiso y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

## **1.4 Justificación**

### ***1.4.1 Relevancia social***

La obtención de los resultados de la presente investigación favoreció directamente a la oficina de administración, directivos, usuarios y al capital humano, logrando así cumplir con cada objetivo planteado y esta llegue a tener un efecto en el desempeño laboral por parte de cada miembro que labora en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco.



#### **1.4.2 *Implicancias prácticas***

La investigación en cuanto a las implicancias prácticas, estuvo orientada en conocer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco; posteriormente los resultados obtenidos pueden ser empleados como referencia para resolver similares problemas en otros contextos.

#### **1.4.3 *Valor teórico***

Esta investigación posee un valor teórico, ya que servirá como guía de consulta para próximas investigaciones; las recomendaciones, las estadísticas y conclusiones obtenidas servirán como base y referencia para futuros temas de investigación que tengan relación con las variables en estudio.

#### **1.4.4 *Utilidad metodológica***

Esta investigación desde el punto de vista metodológico, donde se hizo uso de instrumentos, métodos y procedimientos, para la determinación de la relación entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, donde se obtuvo resultados válidos y confiables, por medio de datos reales, los cuales servirán de apoyo para futuras investigaciones.

#### **1.4.5 *Viabilidad o factibilidad***

La presente investigación es factible, ya que contamos con el permiso y acceso a la información, y también a la población de estudio disponiendo así de tiempo y recursos que se necesita para la presente investigación.



## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### ***1.5.1 Delimitación espacial***

La presente investigación se realizó dentro de las instalaciones de la Gerencia Regional de Educación Cusco que está ubicada en la plazoleta Santa Catalina N° 235 en la ciudad del Cusco.

### ***1.5.2 Delimitación temporal***

La presente investigación se realizó durante el periodo del año 2021.

### ***1.5.3 Delimitación Conceptual***

La presente investigación se aplicará directamente en la oficina de administración con referencia al trabajo en equipo y desempeño laboral donde se buscará y recolectará información de libros, fuentes científicas, tesis referentes al tema y páginas web.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

###### Antecedente 1

Según Gruezo (2017), en la tesis titulada “*Análisis del desempeño laboral de la Dirección de Gestión de Planificación y Proyectos del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Rioverde*” proyecto de investigación previo a la obtención del título de magister en Administración de Empresas mención en planificación durante el año 2017, cuya investigación tiene como objetivo analizar el rendimiento laboral de los servidores públicos en la Municipalidad del Cantón Rioverde. La metodología fue del tipo básica, enfoque cualitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo, quien concluye lo siguiente:

1. Se logró identificar que los colaboradores presentan niveles bajos de cumplimiento y responsabilidad en misión, visión y objetivos institucionales, los colaboradores tienen dificultades para desarrollar sus actividades y funciones que son importantes para la organización y la sociedad.
2. GADMCR (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Rioverde), le falta contratar personal que pueda cumplir con el perfil profesional que se necesita, que tenga destrezas, conocimiento y experiencias que permitan el desarrollo optimo de las actividades. A esta misma, le falta establecer estrategias que



fortalezcan el área laboral, como indicción y motivación al personal.

3. Para finalizar se encontró que dentro de esta institución no cuentan con un manual que especifique las funciones y responsabilidades de cada área laboral, y esta falencia puede causar errores e incumplimiento de las responsabilidades de cada trabajador.

### **Antecedente 2**

Según Quezada-Rodríguez et al. (2020), en la tesis titulada “*Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público*” Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial del 2018, cuya investigación tiene como objetivo general, o analizar el desempeño laboral en el Municipio de Girón a partir del Trabajo en Equipo y Comunicación, quien concluye lo siguiente:

1. La implementación de los diferentes equipos de trabajo dentro de la municipalidad ayudará a que los servidores públicos estén mayormente comprometidos y se desempeñen de manera articulada para mejorar los procesos y alcanza los objetivos de la institución, lo cual nos conlleva a una mayor productividad en semejanza a la que se lograría individualmente.
2. Trabajar en equipo puede ayudar a comprender las capacidades, restricciones y razonamientos de los miembros del equipo en diferentes situaciones, lo que nos da una ventaja cuando surgen problemas o cuando se trata de mejorar los procesos, porque cada miembro contribuye a los intereses de la organización con sus habilidades y destrezas.





3. Un factor importante a considerar al implementar los diferentes equipos es desarrollar un plan de comunicación interno basado en las necesidades de la organización, el mismo que debe ser difundido a través de los canales más idóneos para cubrir a todo el personal municipal.

### 2.1.2 Antecedentes nacionales

#### Antecedente 3

Según Sotelo (2019) en la tesis titulada “*Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia regional de educación del Callao 2019*” para obtener el título profesional de licenciado en administración en el año 2019, cuya investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación del Callao quien concluye lo siguiente:

1. Se determinó que, si existe una relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los trabajadores de dicha institución. El valor de chi cuadrado es  $X^2_{t=16.919}$  con un 95% del nivel de confianza y 9 grados de libertad, donde se encuentra la relación entre ambas variables, concluyendo que si existe relación directa entre el trabajo en equipo y desempeño laboral.
2. Se estableció que, hay relación entre la colaboración y la variable dependiente desempeño laboral de los trabajadores de dicha entidad. El valor de chi cuadrado calculando, es  $X^2_t = 41,256$  con un nivel de confianza del 95% y 9 grados de libertad, entonces se efectúa la relación. en consecuencia, se concluye que existe relación directa entre trabajo en equipo y desempeño laboral.



3. Se estableció que, hay relación entre la dimensión colaboración y la variable dependiente desempeño laboral en los trabajadores en dicha institución. El valor de chi cuadrado calculando, es  $X^2_c = 30,940$  con un nivel de confianza 95% y 9 grados de libertad, entonces se efectúa la relación. En consecuencia, se concluye que existe relación directa entre la dimensión colaboración y la variable independiente desempeño laboral.
4. Se estableció que, hay relación entre la dimensión coordinación y la variable dependiente desempeño laboral en los trabajadores en dicha institución. El valor de chi cuadrado calculando, es  $X^2_t = 16.919$  con un nivel de confianza 95% y 9 grados de libertad. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis  $H_1$ , se concluye que si existe relación directa entre la dimensión coordinación y la variable dependiente desempeño laboral.
5. Se estableció que, hay relación entre la dimensión esfuerzo y la variable dependiente desempeño laboral en los trabajadores de dicha institución. El valor de chi cuadrado calculando, es  $X^2_c = 35,651$  con un nivel de confianza 95% y 9 grados de libertad. En consecuencia, se concluye que si existe relación directa entre la dimensión esfuerzo y la variable dependiente desempeño laboral.

#### **Antecedente 4**

Según Balladares (2020), en la tesis titulada “*Relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Ascope 2020*” para optar el título profesional de licenciado en Administración del año 2020, cuya investigación tiene como objetivo general



determinar la relación existente entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ascope 2020, quien concluye lo siguiente:

1. En concordancia con el propósito general, se encontró que el valor Sig tiene una alta significación entre la capacidad de gestión y el desempeño laboral de los empleados de la UGEL ASCOPE 2020. El coeficiente de correlación de Spearman indica que exhibe una fuerte correlación positiva.
2. Los resultados muestran que 14 empleados que son el 50% de la muestra tiene un alto nivel de desarrollo de habilidades gerenciales y el 50% tienen nivel medio en sus habilidades gerenciales y ninguno tiene un nivel bajo. Por otro lado, han desarrollado algunas de sus habilidades mejorando sus capacidades de comunicación y relaciones interpersonales e intrapersonales que se espera mejoren con el tiempo. Hay casos en que se capacita a algunos trabajadores entre 40 y 55 años para atender las necesidades de gestión de las TIC.
3. El nivel de eficiencia de trabajo es del 100% es alto, que puede deberse a que durante el proceso de recopilación de datos los trabajadores han mostrado mucho interés en la participación de la investigación; también mostraron empeño en sus tareas diarias y se puede evidenciar la empatía al mostrar sus habilidades en sus actividades.
4. Finalmente, concluye que, de conformidad con la relevancia de las habilidades gerenciales, fue posible observar que los empleados



tienen buenos niveles en estas capacidades porque han sido capacitados para desenvolverse, desarrollarse, comunicarse y administrarse. La Ugel de ASCOPE es una organización constituida por maestros, docentes y académicos de todos los niveles de educación y es por ello que deben contar con buenas habilidades gerenciales para servir a su sociedad.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

#### **Antecedente 5**

Según Pancorbo y Mendoza (2018) en la tesis titulada “*Trabajo en equipo del personal administrativo en el hospital de Quillabamba, distrito de Santa Ana – Provincia de la convención – 2018*” para optar el título profesional de licenciados en administración del año 2018, quien concluye:

De acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación, se tiene las siguientes conclusiones:

1. Al describir como es el trabajo en equipo en el hospital de Quillabamba se concluye que , este se desarrolla de manera poco adecuada con un promedio de 2.54, lo que muestra que en el hospital la mayoría del personal no realiza coordinaciones ni cooperan con sus compañeros para desempeñar de mejor manera sus funciones , siendo solo un 10.74% de personas encuestadas quienes consideran que es adecuado el trabajo en equipo y para el 0.80% es muy adecuado, lo cual señala que el personal tiene que aprender nuevas técnicas y habilidades en cuanto a la complementariedad, la confianza, la coordinación, la comunicación y el compromiso, para poder desarrollar un trabajo



articulado y que pueda conllevar al logro de los objetivos comunes de la institución .

2. Se concluye que la complementariedad se presenta de manera poco adecuada con un promedio de 2.61, lo cual muestra que la especialización del personal y la división de tareas en el hospital no es una prioridad, existiendo muy poca capacitación en la institución, motivo por el cual el conocimiento del personal, muestra que a veces las personas ponen toda su capacidad para realizar un trabajo eficiente , dejando de lado los activos intelectuales con los que cuenta , que son las personas con mayor experiencia. Asimismo, las capacitaciones no son aprovechadas en su totalidad, observándose también que el dominio de tareas no es el más adecuado, debido a que las personas no logran acabar su trabajo en el tiempo de la jornada laboral, teniendo que dejar pendientes de un día para otro, demorando así que muchas de las tareas programadas por la dirección, no logrando trabajar con sinergia pues no existe apoyo de manera mutua entre las personas del área administrativa.
3. Al describir la confianza, se concluye que se practica a un nivel bajo con un promedio de 2.27, lo cual indica que la responsabilidad en la institución no es asumida por las personas de manera adecuada, debido a que no todos tienen la capacidad de responder y actuar frente a las complejidades que se presentan el día a día, teniendo otra limitante la libertad de expresión ya que las personas no logran opinar y expresar de manera abierta frente a sus



compañeros de trabajo las cosas que piensan y sienten sin temores por la diferencia de opiniones, así mismo el empowerment que es la tendencia de delegar facultades a los equipos y personas a fin de crear una cultura participativa, esta se ve relegada debido a que las personas no tienen la libertad de tomar decisiones y responder frente a las complejidades que se presentan en el trabajo, no poniendo empeño en cumplir las actividades y de esa manera alcanzar los objetivos trazados .

4. Se concluye que la coordinación se realiza de manera poco adecuada con un promedio de 2.56, situación que muestra que las personas en la institución se involucran muy poco en las actividades que realizan, así como para solucionar ciertas disyuntivas que se presentan, observándose que el liderazgo se presenta de manera medianamente adecuada, pues los jefes no inspiran en el personal para poder dirigirlos hacia el logro de los objetivos y son muy pocas personas quienes consideran que tienen la capacidad para guiar e influir en sus compañeros en el trabajo, finalmente el trabajo armónico, que muestra que las funciones y actividades no están distribuidas de manera equitativa y equilibrada en la institución, no existiendo una labor de responsabilidad compartida entre el personal de la institución.
5. En cuanto a la comunicación, se concluye que se desarrolla a un nivel regular con un promedio de 2.75, situación que muestra que las personas no utilizan una comunicación asertiva, pues muchos se escudan tras la sinceridad para decir las cosas de manera más



cruda posiblemente lastimándose entre compañeros de trabajo, así mismo no practican una escucha activa, pues muchas veces se hacen juicios e interpretaciones prematuras antes de escuchar la idea completa de las cosas, siendo la honestidad no trabajada por todo el personal ya que hay información que solo es conocida y manejada por algunas personas y de manera muy recelosa, no existiendo motivación por parte de los jefes para lograr cambiar esta situación y la comunicación no verbal se muestra poco consiente, pues las personas cuando se comunican entre sí realizan gestos y movimientos que muchas veces dicen más de lo que se esperaba, teniendo malos entendidos entre las personas ya sean por entonación que se da al momento de hablar o por los gestos que realizan durante la comunicación.

6. Finalmente, al analizar el compromiso, se concluye que se desarrolla a un nivel bajo con un promedio de 2.48, lo que pone en manifiesto que las actividades no siempre son realizadas con la participación de todas las personas, pues no comparten habilidades y conocimientos para el logro de los objetivos, existiendo una identificación muy baja de pertenencia al grupo con el que trabajan, y del vínculo activo permanente con el hospital, no existiendo acciones de lealtad que inclinen a formar vínculos emocionales tanto con el equipo de trabajo como con la institución, alejando ello de una actitud proactiva frente a situaciones inesperadas que se presentan, y a la presencia de distintas



oportunidades que les permitan experimentar nuevos retos y experiencias en el trabajo.

### **Antecedente 6**

Según Huillca (2017) en la tesis titulada “*Desempeño Laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo humano de la municipalidad distrital de San Sebastián Cusco, 2017*” para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, investigación que tiene como objetivo general detallar el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Humano de la Municipalidad Distrital de San Sebastián Cusco 2017 quien concluye lo siguiente:

En base a la información conseguida sobre el desempeño del Gerencia de Desarrollo Humano en la municipio de San Sebastián se ha identificado que un promedio de 2.66% de los encuestados cree que el desempeño laboral es regular; es decir, el equipo de trabajadores certifica que no están trabajando correctamente debido a la presión de la gerencia lo que no ayuda a un buen trabajo en equipo y una media de 2.53% encuestados indica que la comunicación en el área de trabajo es malo porque no hay habilidades de comunicación y les favorece a desarrollar sus funciones y actividades en el campo desarrollo humano.

En cuanto al trabajo en equipo se encontró un promedio de 2.74 es regular y la coordinación un promedio de 2.92 es regular frecuentemente por la confusión en las responsabilidades y funciones del personal de la gerencia, también porque a causa del desorden laboral.

Respecto a la capacidad, la media de 2.69 de los trabajadores demuestra que la capacidad es regular. Asimismo, en la resolución de problemas, el





promedio fue regular con 2.84 debido a que los colaboradores no poseen habilidades que les permita resolver los problemas que surgieron en las actividades que realizaban, tampoco interactuaban ni coordinaban para lograr las metas establecidas.

Finalmente, respecto a la comunicación, observamos un promedio de 2.53 de los encuestados señala que sus habilidades de comunicación son regulares; con un promedio de 2.61 señalan que su habilidad para escuchar es regular y respecto a la comprensión es regular con un promedio 2.45 debido a que las actividades asignadas por los jefes inmediatos no les proyectan seguridad a sus colaboradores.

## 2.2 Bases legales

Según Gerencia Regional de Educación Cusco (2016) en su portal web indica las siguientes bases legales:

- Constitución política del Perú 1993.
- D.L N°25762 Ley Orgánica del Ministerio de Educación modificado por la ley 28329.
- Ley N° 27876 Ley Orgánica de gobiernos regionales y su modificatoria ley N°27902
- Ley N° 27444 Ley de procedimiento administrativo general
- Ley N°28175 Ley Marco del Empleado Público.
- Ley N°776 ley de bases de la carrera pública administrativa y de remuneraciones del sector público.
- Resolución Ministerial N°0574-94-ED Reglamento de Control de Asistencia y permanencia del Personal.



- Decreto legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios N°1057
- Reglamento de la Ley del Servir Civil - N°30057
- Decreto Legislativo N°276 – ley de bases de la carrera Administrativa y Remuneración del Sector Publico.

## 2.3 Bases teóricas

### 2.3.1 *Administración.*

Según Alfaro & Pina (2021), “Es un proceso distintivo que consiste en la planeación, organización, ejecución y control, siendo ejecutados para determinar y lograr los objetivos, mediante el uso de la gente y recursos”.

### 2.3.2 *Funciones de la administración.*

Según Boland, et. al (2018), considera las siguientes funciones:

- La planificación: este es la primera función que se analiza anticipadamente en función a los objetivos, acciones, métodos y recursos que se necesitan para obtener favorables resultados.
- La organización: Es la distribución de las responsabilidades equitativamente, así mismo, es aprovechar los recursos disponibles.
- La dirección: en esta función se refiere a la supervisión al capital humano sobre su trabajo diario e aspirarlos a alcanzar sus metas de la empresa.
- El control: en esa se debe controlar las tareas de la organización en línea con las políticas y ovejitos en general de la organización.

### 2.3.3 *Departamento del talento humano.*

Según Alles (2012), “ hace referencia a la planeación, coordinación y orientación de técnicas sobre actividades de administración del capital humano



con un debido entrenamiento y formación en base de un trabajo en equipo coordinado en la organización.

#### **2.3.4 *Concepto de trabajo***

Según Chiavenato (2014), “es toda actividad humana dirigida a transformar la naturaleza con el propósito de satisfacer una necesidad. Para los economistas es un factor de producción, así como la tierra y el capital” (p. 58).

#### **2.3.5 *Concepto de equipo***

Según Alles (2012), un equipo está conformado por un grupo de individuos organizados, dentro del ámbito de una entidad, puede ser integrada desde la Gerencia o por iniciativa de sus miembros (o alguno de ellos). Con entusiasmo a llevar a cabo las tareas apoyándose entre sí, conformando de esa manera un equipo (p. 32).

#### **2.3.6 *Trabajo en equipo***

Según Martínez et al. (2018), define el trabajo en equipo como: Una herramienta de utilización colectiva y coordinado donde los participantes comparten opiniones y experiencias, respetando sus roles y funciones de cada miembro, logrando cumplir los objetivos para alcanzar metas comunes y la efectividad de la organización y/o entidad mediante sinergias positivas (p. 118).

De acuerdo con Duran (2018), hace mención que es más que un colectivo de individuos. Es aquel grupo capaz de interactuar entre unas y otras, siendo conscientes de la personalidad de los otros y de sí mismo, con aspectos positivos y negativos como integrantes y participantes de una unidad. Viendo resultados con alta calidad y cantidad al que resultaría de simple adición del trabajo individual de sus integrantes; como también el trabajo en equipo puede



ser un grupo de individuos con destrezas que están enfocadas en cumplir los objetivos, rendimientos y procesos en común de los que son responsables (p. 7 – 8).

Según Hayes (2003), respecto al trabajo en equipo indica que la mayoría de las organizaciones estructura a su capital humano en grupos de personas que laboren juntas, pero en los que cada colaborador tiene su propia tarea. Constantemente se denomina a estos grupos “equipo”. Sin embargo, no es lo mismo conseguir que varias personas trabajen juntas que estar al frente de una organización en la que se labora en equipos. La esencia del trabajo en equipo es la delegación de habilidades y competencias. Que consiste en dirigir responsabilidades en los equipos de trabajo para que puedan concentrarse en ello sin que tengan que apersonarse a niveles superiores dentro de la organización, esto supone darles a los equipos liderazgo necesario para tomar decisiones día a día sobre su labor y otorgarles liderazgo suficiente para que se aseguren de que las metas que realicen de manera exitosa (p. 2).

### **2.3.6.1 Las 5c del trabajo en equipo**

#### ***a) Complementariedad.***

Según Martínez et al. (2018), indica que: es una herramienta donde cada participante del equipo debe poseer dominio de sus funciones específicas al servicio de toda una agrupación que deben complementarse para lograr el trabajo en adelante. La complementariedad tiene como características el conocimiento, dominio de tareas, especialización y la sinergia (p. 32).

De acuerdo al concepto se tiene:



➤ **Conocimiento**

Según Cobarsi (2011), menciona que es una unión fluida de información contextualizada, experiencia asimilada y valores, calidad que nos brinda un marco para evaluar e incorporar nueva información y experiencias. Muchos lo señalan como un tema abstracto y surgen muchos conceptos sobre conocimiento, haciendo hincapié en el proceso por el cual una persona reúne información, experiencia y sabiduría a un tema relacionado (p. 7).

➤ **Dominio de tareas**

De acuerdo a Newstrom (2011), “es el conjunto de tareas o labores que deben realizarse en un tiempo limitado y que le permite al capital humano a identificarse y llevar a cabo una pieza de trabajo completa” (p. 258).

➤ **Especialización**

Según Porres (2018), indica que esta se da en resultado de la división de trabajo; cada área u órgano o cargo tiene tareas y funciones específicas y especializadas. Los autores neoclásicos adoptan estos criterios, y pasan a preocuparse por la especialización de los órganos que conforman la estructura organizacional. La especialización es muy importante para que de esta manera un individuo o empresa en un mercado competitivo pueda abarcar de mejor manera solo un sector y



poder dominarlo, centrarse en una actividad en concreto en vez de abarcar la totalidad de dichas actividades posibles (p.50).

Por otro lado, Monterrey (2015), indica que. es la organización de la actividad económica de tal forma que cada factor de producción se dedique netamente a desarrollar una parte determinada del proceso productivo. Los tipos de especialización hacen referencia al funcionamiento de una ventaja comparativa. Dependiendo de la extensión del mercado el grado de especialización (p. 117).

➤ **Sinergia**

Según Rivas y Londoño (2017), “la sinergia se concibe como resultado de la administración de los negocios que operan conjuntamente luego de una adquisición surgiendo así de una administración conjunta a partir de la colaboración de todas las unidades de la entidad” (p. 154).

Así mismo Chiavenato (2007), refiere respecto a la sinergia que: “Esta surge cuando dos o más causas actuando conjuntamente producen un efecto mayor que al actuar individualmente, esto se llama un trabajo conjunto generando así mayor valor económico del que produciría cada unidad particularmente” (p. 367).

**b) Confianza.**

Según Martínez et al. (2018), indica que cada participante naturalmente debe confiar en la óptima labor de sus compañeros, tomando en cuenta su responsabilidad a la hora de realizar su



tarea en la forma y tiempo establecido. Esta se tiene una peculiaridad por el cumplimiento de los acuerdos, autoconocimiento, empowermet y libertad de expresión (p. 32).

De acuerdo al concepto se tiene:

➤ **Cumplimiento de acuerdos**

Según Pancorbo y Mendoza (2019), quienes citaron a Alles, infiere que el cumplimiento de acuerdos es actuar con seriedad y rigor de acuerdo con una obligación, una orden o un compromiso. Significa actuar o llevar a cabo aquello que ha sido acordado previamente realizando la función que se delega. El cumplimiento de acuerdos hace referencia a efectuar a todas las obligaciones bajo tratados y contratos que se establecieron, cumpliendo cada termino y condición que se menciona en el cuerdo en relación a la organización; si no se realiza el acuerdo entonces se tiene efectos adversos (p. 19).

➤ **Autoconocimiento**

Según Dennett (2011), indica que el autoconocimiento es conocerse a sí mismo, saber nuestras actitudes positivas, negativas, defectos y flaquezas para poder mitigarlos, es importante tener conciencia de nuestros actos de esta manera poder reflexionar sobre ellos; mediante esta autoobservación vamos reconociendo nuestros valores, capacidades, intereses y posibilidades (p. 4).

➤ **Empowermet**



Según Alles (2005), indica que es brindar poder a los participantes del equipo de trabajo, empoderándolos. Hace referencia a fijar claramente los objetivos de desempeño con cada responsabilidad personal correspondiente. Proporciona gerencia y define responsabilidades aprovechando la diversidad de manera clara de cada miembro del equipo para lograr un valor agregado superior en el negocio. Combina perfectamente posición, tiempo y persona, estableciendo una integración eficaz con los participantes del equipo de trabajo buscando emprender acciones eficaces para mejorar el capital humano y las capacidades de los demás (p. 98).

➤ **Libertad de expresión**

Según Loreti y Lozano (2015), infiere que la libertad es un derecho fundamental de las personas; tomar la voz pública para hacer conocer a todos los que se piensa o la información que disponen. Es considerada un instrumento fundamental para el descubrimiento de la verdad. La libertad de diseminar información y opinión, así como la de reprender las posiciones de otros, es un factor clave para evitar concepciones equivocadas sobre los hechos y los valores (p. 17).

c) **Coordinación.**

De acuerdo a Martínez (2018), “en el trabajo en equipo debe estar presente el liderazgo para coordinar e involucrar a los integrantes de dicha entidad organizando su función obteniendo





una rápida adaptabilidad por parte de los integrantes así generar un trabajo armónico” (pág. 32).

De acuerdo al concepto se tiene:

➤ **Adaptabilidad**

Según Alles (2012), menciona al concepto de adaptabilidad como: la capacidad para apreciar y comprender perspectivas diferentes donde se cambia las conductas y convicciones a fin de conseguir una flexibilidad en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, medios, contextos e individuos. Implica la realización de una revisión crítica de su propia actuación. Así mismo “Considera como una capacidad para comprender e identificar de manera rápida los cambios en el entorno de la organización, tanto internos como externos; transformar aquellas debilidades en fortalezas y potenciarlas a través de planes de acción logrando así las metas deseadas” (p. 42).

➤ **Organización de funciones**

De acuerdo a Espinoza (2015), quien cito a Alles infiere que es la descripción de las tareas que se deben cumplir en un determinado orden, permite determinar las funciones específicas y responsabilidades de cada trabajador (p. 28).

➤ **Trabajo armónico**

Según Alles quien fue citado por Pancorbo y Mendoza (2019) indica respecto al trabajo armónico que: “es la integración equilibrada y equitativa de tareas y actividades



desarrolladas por los diferentes integrantes de una organización. Para efecto de ello, las tareas deben ser proporcionales entre sí, de modo que su implantación genere responsabilidades compartidas” (p. 21).

*d) Comunicación.*

Según Martínez et al. (2018), indica que es indispensable la utilización de este elemento para el funcionamiento de la organización ya que debe ser clara y precisa entre cada uno de los miembros; aprender a oír y realizar de manera eficiente ayuda a no generar malos entendidos, confusiones o un ambiente poco placentero. Para que la comunicación sea de manera eficaz y contribuya en el trabajo en equipo es necesario seguir con las siguientes funciones; control, motivación, expresión de emociones e información (p. 32).

➤ **Control**

Según Chiavenato (2009), hace mención que la comunicación tiene un alto potencial del control en la conducta de la organización, equipos y los seres humanos. Cuando los integrantes siguen normas y procedimientos de trabajo o cuando comunican un problema laboral a su superior inmediato, provocan que la comunicación tenga una función de control. Se debe respetar la jerarquía, las normas formales, la comunicación sirve para comprobar si esto efectivamente ocurre. La comunicación informal también controla cuando el



comportamiento del grupo es hostigado o cuando alguien se queja porque un individuo produce más o menos que la media del equipo (p. 309).

➤ **Motivación**

Según Judge y Robbins (2009), es el efecto de la interacción de los individuos como la sucesión que inciden en la intensidad, gerencia y perseverancia del esfuerzo que realiza un individuo para el logro eficiente de un propósito. Si bien la motivación en general se refiere al esmero para lograr cualquier meta planteada por la organización y/o entidad (p. 175).

➤ **Expresión de emociones**

De acuerdo a Francisco et al. (2005), es generar una emoción suficientemente clara para que no haya confusión en el oyente. En consecuencia, expresar nuestras emociones ayuda al procesamiento de nuestras experiencias para así contribuir a nuestro bien psicológico, si de alguna manera se reprime estas emociones se genera un dolor sentimental y reprimirlas contribuye al bajo desempeño y productividad de su vida laboral (p. 2).

➤ **Información**

Según Cobarsí (2011), infiere que es un recado entre un emisor y un receptor que reforma las expectativas o la capacidad del receptor con un asignado o una finalidad. Este mensaje está basado en datos que han sido procesados para



que la pesquisa tenga ese significado o finalidad para el receptor. Esto quiere decir que, según los intereses del receptor, la pesquisa que se brinda puede tener valores distintos según sea su utilidad; es así que muchos detonan que la información es poder y es la materia prima para el conocimiento (p. 7).

*e) Compromiso*

Alles (2012) refiere que el compromiso es: “capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones profesionales, personales y organizacionales”.

Por otro lado, Martínez et al. (2018), infiere que “Significa que cada integrante del equipo está comprometido a dar lo mejor de sí mismo, demostrando proactividad, responsabilidad, cooperación y metas comunes; con eficiencia en el servicio público” (p. 32).

De acuerdo al concepto se tiene:

➤ **Proactividad**

Según Alles (2008), “es la autonomía en el desarrollo de sus gestiones. Capacidad para reaccionar activamente en las diferentes situaciones en el que debe actuar, tendiendo a buscar y proponer nuevas alternativas” (p. 138).

➤ **Responsabilidad**

Según Ardila (2009), “se entiende como el deber del capital humano o colaboradores de rendir cuenta ante una



autoridad superior y ante el público por los fondos o bienes públicos y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado”(p. 51).

➤ **Cooperación**

De acuerdo a Blas (2014) “consiste en el trabajo en común llevada a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos comunes en lugar de laborar de manera separada en competición” (p. 154).

➤ **Metas comunes**

Según Alles quien citado por Espinoza (2015), infiere que “las metas comunes son los objetivos cuantificados con un horizonte temporal definido, para lo cual se dispone de acciones u operaciones que buscan lograr finalidades. Cuando las metas son compartidas por dos o más individuos se dice que son comunes” (p. 26).

### **2.3.6.2 Importancia del trabajo en equipo**

De acuerdo a Gonzales et al. (2019), la importancia del trabajo en equipo es ayudar a las organizaciones a tener una mejora continua, alcanzar la máxima calidad, tener productividad y adaptarse al cambio de culturas organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión que permite orientar el comportamiento de los individuos (p. 2).



### 2.3.6.3 Objetivos del trabajo en equipo.

Para Whettn et al. (2017) “El trabajo en equipo tiene seis principales objetivos que ayuda a la organización a trabajar efectivamente y lograr cumplir cada objetivo” (pág. 6).

**Figura 1**  
*Objetivos del trabajo en equipo*



Nota. Tomado de Whettn et al. (2017)

### 2.3.6.4 Beneficios del trabajo en equipo

Según Martínez et al. (2018) indica que:

- Mayor producción; optimiza el rendimiento de cada componente del equipo al sentirse involucrado en los objetivos comunes. Ello también desenlaza en mayor satisfacción del cliente.
- Mayor calidad; es aumento de la responsabilidad y colaboración que van unidos a una mejora de los frutos del esfuerzo realizado.



- Mejores soluciones; la diversidad del grupo suma la sabiduría, experiencia y creatividad de cada integrante para la resolución de problemas.
- Reduce el tiempo de aplicación de decisiones; al colaborar en la toma de decisiones, se debe percatar sobre las ventajas de cada modificación y se siente que no es una imposición.
- Aumenta la satisfacción personal de sus integrantes; al coincidir las metas individuales y colectivas mejora la moral y hace sentirse orgullosos a sus participantes del trabajo realizado, aportando una ventaja psicológica (p. 120).

#### **2.3.6.5 Ventajas del trabajo en equipo**

De acuerdo a Martínez et al. (2018), menciona las siguientes ventajas:

- Buen clima laboral: tratar de conseguir un ambiente de trabajo tranquilo, evitando el estrés.
- Satisfacción de la persona: si tenemos un trabajo en equipo bien diseñado podemos lograr la motivación del capital humano, evitando un incómodo momento con lo cual aumenta la productividad en la organización.
- Satisfacción del cliente: con esto se busca encontrar un método de trabajo en equipo efectivo, para lograr una satisfacción en los clientes en todas las perfectivas presentes (p. 30)

#### **2.3.6.6 Desventajas del trabajo en equipo**

Según Martínez et al. (2018) indica que:

- En primer lugar, aprender a trabajar en equipo consume más tiempo y esfuerzo, en especial para los coordinadores. Se



requiere tiempo para escuchar/expresar opiniones y reunir para compartir experiencias o establecer protocolos consensuados de cambio.

- El trabajo en equipo favorece el conformismo y facilita la desaparición del pensamiento crítico de los miembros con actitudes aquiescentes (p. 120)

### 2.3.6.7 Diferencias entre grupo y equipo

Jaramillo (2012), hace mención lo siguiente:

- Un grupo de trabajo: se compone de un cierto número de individuos, que tiene un líder que los represente que tiene independencia en el desempeño de las tareas a fin de alcanzar metas de la empresa
- Un equipo de trabajo: se compone de un conjunto de individuos con habilidades complementarias y destrezas que tiene un compromiso con una finalidad en común, una serie de objetivos de desempeño de lo cual todos son recíprocamente responsables, los miembros trabajan juntos con apoyo mutuo, responsablemente sobre todo con una coordinación efectiva y utilizan sus habilidades para cumplir con el propósito en común (p. 8 – 10).

#### *Tabla 1*

#### *Diferencia entre grupo y equipo*

GRUPO DE TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO
------------------	-------------------





<b>Objetivo</b>	Los miembros muestran interés común	La meta es claramente definida y especificada
<b>Compromiso</b>	Relativo	Nivel elevado
<b>Cultura</b>	Insuficiente cultura grupal	Valores compartidos
<b>Tareas</b>	Distribución de manera igual	Se contribuye según habilidades y destrezas
<b>Integración</b>	Tendencia: especialización, fragmentación y división	Aprendizaje en el contexto global integrado
<b>Dependencia</b>	Individualismo en trabajo	Interdependientes garantizando resultados
<b>Logros</b>	Se juzgan los logros de cada persona	Se valora cada logro de todo el equipo
<b>Liderazgo</b>	Solo existe un líder y/o coordinador	El liderazgo es compartido
<b>Conclusiones</b>	Más personales e individuales	De carácter más colectivo
<b>Evaluaciones</b>	No se evalúa	Práctica de la autoevaluación continuamente
<b>Responsabilidad</b>	Individual	Tanto individual y colectiva
<b>Formación</b>	Ocurre a partir de la creación	Cada vez es un proceso de desarrollo
<b>Resultados</b>	Son vistos como suma de trabajo individual	Observa y evalúa como producto del esfuerzo en equipo de los integrantes.
<b>conflictos</b>	Se resuelven por imposición o evasión.	Se resuelve por medio de la confrontación productiva.

*Nota:* tomado de Jaramillo (2012)

### 2.3.7 *Concepto de desempeño*

De acuerdo a Alles (2010), “es el concepto integrador de un conjunto de comportamientos de las personas y resultados obtenidos por el capital humano en un determinado periodo de tiempo” (p. 48).

### 2.3.8 *Concepto de labor*

“Es la acción y efecto de trabajar, actividades que realiza una persona a cambio de una remuneración o una consideración” (Real Academia Española, 2019).



### 2.3.9 *Desempeño laboral*

Según Robins y Judge (2013) indica que, en el pasado, las pluralidades de las organizaciones solo evaluaban la forma en la que los trabajadores realizaban las tareas que estaban incluidas la descripción de su puesto de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más investigación; es así que los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que contribuyen el desempeño laboral: desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad (p. 555).

Desde el punto de vista de Chiavenato (2017), manifiesta que el desempeño laboral es el comportamiento del capital humano, considerado como un desempeño situacional, variante en cada persona y depende de muchas circunstancias condicionales que influye mucho en ello (...) Se puede establecer la sublimidad del esfuerzo que una persona está apto a realizar es decir la búsqueda de los objetivos planteados con una adaptabilidad en el puesto de trabajo, este construye una estrategia individual para llegar a la efectividad de la organización (p. 210).

Por otro lado Ibáñez (2011), menciona que depende de la relación de varias circunstancias críticas del capital humano y el compromiso de lealtad que se tienen a la organización, para un eficiente desempeño laboral es importante que el talento humano tenga muy claro cuáles son sus tareas o funciones específicas, las políticas que se deben respetar, los procedimientos que deben seguir y por último los objetivos que se deben cumplir (p. 125).



### 2.3.9.1 Tipos principales de conductas

#### a) *Desempeño de la tarea*

Según Robbins & Judge. (2013), “se refiere al cumplimiento, obligaciones y responsabilidades de un bien o un servicio. Para un adecuado desempeño de la tarea se debe tomar en cuenta los siguientes componentes: Tareas específicas de cada puesto, supervisión y liderazgo” (p. 555).

De acuerdo al concepto se tiene los siguientes componentes del desempeño de la tarea:

##### ➤ **Tareas específicas**

De acuerdo a Robbins & Judge (2010), “se refiere a la designación o división de tareas en las que el capital humano está especializado y por consiguiente ser bien señalada, por lo que muchas veces la tarea puede ser repetitiva” (p. 25).

##### ➤ **Supervisión**

De acuerdo con Lucero (2016), expresa que la supervisión se encarga inspeccionar el cumplimiento de una determinada actividad, verificando la eficiencia, eficacia y control interno mediante seguimientos de esta manera distingue si las acciones de cada nivel del transcurso conducen a los siguientes niveles previstos o si se requiere hacer una alteración, descubriendo los errores e irregularidades que no fueron detectados con las actividades de control, permitiendo realizar las correcciones y modificaciones necesarias (p. 4).

##### ➤ **Liderazgo**



Según Alles (2008), “capacidad para promover la eficacia del equipo, delegar responsabilidades y controlarlas continuamente. Es la habilidad para transmitir al equipo los valores y visión del negocio, es el receptor de la confianza del grupo y es reconocido como líder y modelo a seguir por el grupo” (p. 103).

**b) Civismo**

Según Robbins y Judge (2013), menciona que también es llamado como desempeño contextual que hace referencia a las acciones que coadyuven al ambiente psicológico de la entidad, como tal brindar apoyo a los demás, aunque esta no se solicite respaldando los propósitos, tratar a cada miembro con cortesía y hacer referencias constructivas siendo positivos en el campo laboral. Cabe resaltar dos indicadores como las relaciones interpersonales y la otra dedicación al trabajo (p. 555).

➤ **Relaciones interpersonales**

Según Chiavenato (2009), infiere que relaciones del equipo para socializar, donde existe un elevado grado de respeto y confianza en diversas situaciones o circunstancias; estableciendo lazos de comunicación efectivos, creando así condiciones favorables para que una organización o entidad sea sólida y positiva (p. 128).

➤ **Dedicación al trabajo**

Según Guzmán y Mayta (2018), indican que es donde el capital humano debe mantenerse firme para poder lograr los



objetivos en el tiempo establecido, es desear algo que uno se propone llegar a cumplirlo con mucha perseverancia y llevando a una satisfacción de cumplirla. Una persona dedicada es aquella que en todo momento demuestra que es capaz, comprometida, motivada y dispuesta a persistir si sufre alguna caída aquella que considera el trabajo en equipo una pieza clave para alcanzar un objetivo exitoso. En conclusión, es la dedicación intensa hacia una actividad asignada y determinada, entregarse al cumplimiento del deber consigo mismo y con sus compañeros; por consiguiente, lograr las competencias establecidas (p. 51).

*c) Conductas contraproductivas*

Según Robbins y Judge (2013), infieren que “también llamado falta de productividad, esto incluye el comportamiento que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas que incluyen; conductas inadecuadas e irresponsabilidad laboral” (p. 555).

➤ **Conductas inadecuadas**

Según Bontigui (2011), menciona que existe estudios recientes sobre este tipo de comportamiento que ha identificado características no deseables de los colaboradores, así como ya son las más frecuentes o fáciles de incurrir son:

- El uso del correo electrónico para fines personales.
- Sacar fotocopias de material personal en el trabajo.



- Uso del internet para fines personales y no relacionados con lo laboral.
- Hacer comercios personales en tiempo de trabajo.
- Tiempo excesivo utilizado en alimentos.
- Discutir con un compañero de trabajo
- Hacer llamadas personales, fingir una enfermedad o perder el tiempo en el trabajo (p. 302).

➤ **Irresponsabilidad laboral**

De acuerdo a la Universidad San José (2017), menciona que es una de las debilidades del desarrollo humano, es de las que más perjudica a las organizaciones y/o empresas. Puede procrear un perjuicio en el empleo y el mal funcionamiento de una empresa; entre ellos la impuntualidad, el uso de objetos indebido sin preliminar aviso, mostrar negatividad o no asistir a las reuniones, etc. (p. 1).

**2.3.9.2 Importancia del desempeño laboral.**

Según Werther y Guzman (2014), el papel del capital humano se ha convertido en un factor relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales retos directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la empresa, así como el aseguramiento del logro de objetivos corporativos y su aportación a los resultados finales (p. 218).

**2.3.9.3 Evaluación del desempeño laboral**

De acuerdo con Chiang (2015), menciona que es un método de inspección y evaluación del desempeño laboral ya sea individualmente



o en equipo. Es un medio asistemático estructural que permite medir, evaluar e influir sobre los atributos, conducta y resultados relacionados con el trabajo tales como la falta de asistencia con el fin de medir el rendimiento y que tan productivo es el capital humano si señala mejoría en su rendimiento futuro. La evaluación del desempeño laboral en una organización es de mucha importancia, en su mayoría la evaluación del desempeño se centra en el capital humano de manera individual sin tomar énfasis causando una mala evaluación, perjudicando los logros, inicio de planes, metas y objetivos (p. 160).

Según Robbins y Judge (2013), infiere que es un proceso muy intrincado que requiere la calificación de aquello que el capital humano realiza y que se les comunica tal información, se trata de dos procesos sociales del contexto donde los resultados de la evaluación tienen una variación drástica (p. 558).

#### 2.3.9.4 Métodos de evaluación de desempeño laboral

Robbins y Judge (2013), menciona que las técnicas específicas de la evaluación del desempeño son:

- **Ensayos escritos:** redacta la descripción de las fortalezas, debilidades, desempeño anterior y el potencial del capital humano.
- **Incidentes críticos:** el evaluador describe la acción del capital humano, hace una comparación de utilizar o no la eficacia.
- **Escalas gráficas de calificación:** el evaluador examina un grupo de valores de desempeño tales como la calidad de trabajo, iniciativa, profundidad de los conocimientos colaboración y la asistencia.



- **Escalas de calificación basadas en el comportamiento:** combinación de elementos tales como incidentes críticos y de escala gráfica.
- **Comparaciones forzadas:** método de evaluación con el cual se confronta el desempeño de un trabajador con el de otro. Asimismo, es una herramienta de medición relativa (p. 559).

## 2.4 Marco Conceptual

### 2.4.1 *Actitud*

Según Chiavenato (2014), “es la conducta personal del administrador frente a situaciones en las que se enfrenta a diario. Esta provoca un estilo personal de acciones tal como dirigirse, motivar, comunicar y realizar las cosas; también involucra la determinación de innovar y de mejorar continuamente” (p. 3).

### 2.4.2 *Capital Humano*

Alles (2012), “experiencia, habilidades, conocimientos y competencias de las personas que integran la organización, considerados como un factor de suma importancia o valioso que integra el capital intelectual de la misma” (p. 24).

### 2.4.3 *Capital intelectual*

Según Chiavenato (2014), “conocimiento que tiene valor para la organización. Está compuesto por el capital humano, capital estructural (o Financiera) y el capital de clientes. Esto también involucra al valor total de los negocios de la organización relacionado al valor de los clientes” (p. 473).

### 2.4.4 *Clima organizacional*

Según Pérez (2016), indica que es el conjunto de habilidades, cualidades o actividades respectivamente de un ambiente de trabajo preciso lo





cual es percibido, sentido y experimentado por el capital humano perteneciente a una organización que influye sobre su conducta. Se refiere directamente con la motivación que existe en el ambiente de la organización produciendo un grado de satisfacción y productividad (p. 24).

#### **2.4.5 Competencia**

De acuerdo a Alles (2010), “la competencia hace referencia a las cualidades, características de personalidad, devenidas de comportamientos, que esto genere un desempeño efectivo y exitoso en un puesto de trabajo” (p. 18).

#### **2.4.6 Decisión**

Para Alles (2008), “es la capacidad para prever en todo y cada momento los problemas potenciales, evaluando alternativas de acción, tomando decisiones consistentes, ponderadas y viables. Es una habilidad para asumir en su totalidad las consecuencias de sus decisiones” (p. 103).

#### **2.4.7 División de trabajo**

Chiavenato (2014), indica que “consiste en la especialización de las tareas y de las personas a efecto de aumentar la eficiencia. Es la manera de descomponer un proceso complejo en una serie de las pequeñas tareas que lo constituyen” (p. 61).

#### **2.4.8 Eficacia**

Según Chiavenato (2014), “es la medida del logro de resultados, es decir, la capacidad para cumplir objetivos y alcanzar resultados. En términos globales, significa la capacidad de una organización para satisfacer necesidades del ambiente o el mercado. En conclusión, hace referencia a los fines deseados” (p. 135).



#### **2.4.9 Eficiencia**

Según Chiavenato (2014), “es una medida normativa de la utilización de los recursos, optimizando el uso de los mismos, reduciendo tiempo y utilizando recursos en una mínima cantidad para lograr los objetivos propuestos” (p. 135).

#### **2.4.10 Grupo de trabajo**

Alles (2012), indica que “es el grupo de individuos organizados dentro del ámbito de una organización, usualmente se utiliza este término cuando se trabaja en equipo, con entusiasmo e iniciativa llevan a cabo sus tareas apoyándose entre sí” (p. 161).

#### **2.4.11 Planeación**

Para Chiavenato (2014), “es la función administrativa que determina anticipadamente los objetivos que se necesitan alcanzar y lo que se debe hacer para lograrlos. En estos tiempos modernos sustituye a la previsión en el proceso administrativo” (p. 70).

#### **2.4.12 Recursos**

De acuerdo a Real academia de la lengua Española (2019) “Conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa, normalmente estos son materiales o activos que sufren una transformación para producir un beneficio” (p. 32).

#### **2.4.13 Rotacion de puestos**

Según Chiavenato (2014), menciona que es el cambio constante del capital humano, de una tarea a otra, además agrega variedad a las tareas rutinarias. La rotación de puestos permite al capital humano adaptarse a los cambios y cubrir vacantes siempre y cuando se realice capacitaciones



constantes; esto también crea la dedicación de tiempo por parte de los supervisores quien tiene que responder preguntas y vigilar el trabajo (p. 218 – 219).

#### **2.4.14 Toma de decisiones**

Según Amaya (2010), infiere que la toma de decisiones en un elemento crucial del ciclo de vida de las organizaciones, es un proceso por la cual se debe elegir entre varias alternativas generados durante la resolución de los problemas presentados. Es una de las competencias clave para toda ejecución, así como lo es en un aspecto personal, pues los ejecutivos son los responsables de seleccionar una entre varias opciones en la empresa (p. 4).

#### **2.4.15 Ventaja competitiva**

Para Robbins y Coulter (2014), infieren que es aquello que distingue a una organización respecto a las demás, contar con un valor agregado. Este rasgo deriva de las competencias fundamentales de la entidad, las cuales le permiten hacer algo que el resto no puede realizar de mejor manera que los demás, también puede contar con un recurso que carecen sus competidores directos (p. 248).

### **2.5 Marco Institucional**

#### **2.5.1 Localización**

La Gerencia Regional de Educación del Cusco está ubicada en la plazuela Santa Catalina N°235 – Cusco.

#### **2.5.2 Misión**

“Es liderar la gestión educativa regional bajo los enfoques de la gestión intercultural participativa inclusivo y por resultados para una educación de toda la vida” (Gerencia Regional de Educación Cusco, 2016).



### 2.5.3 *Visión*

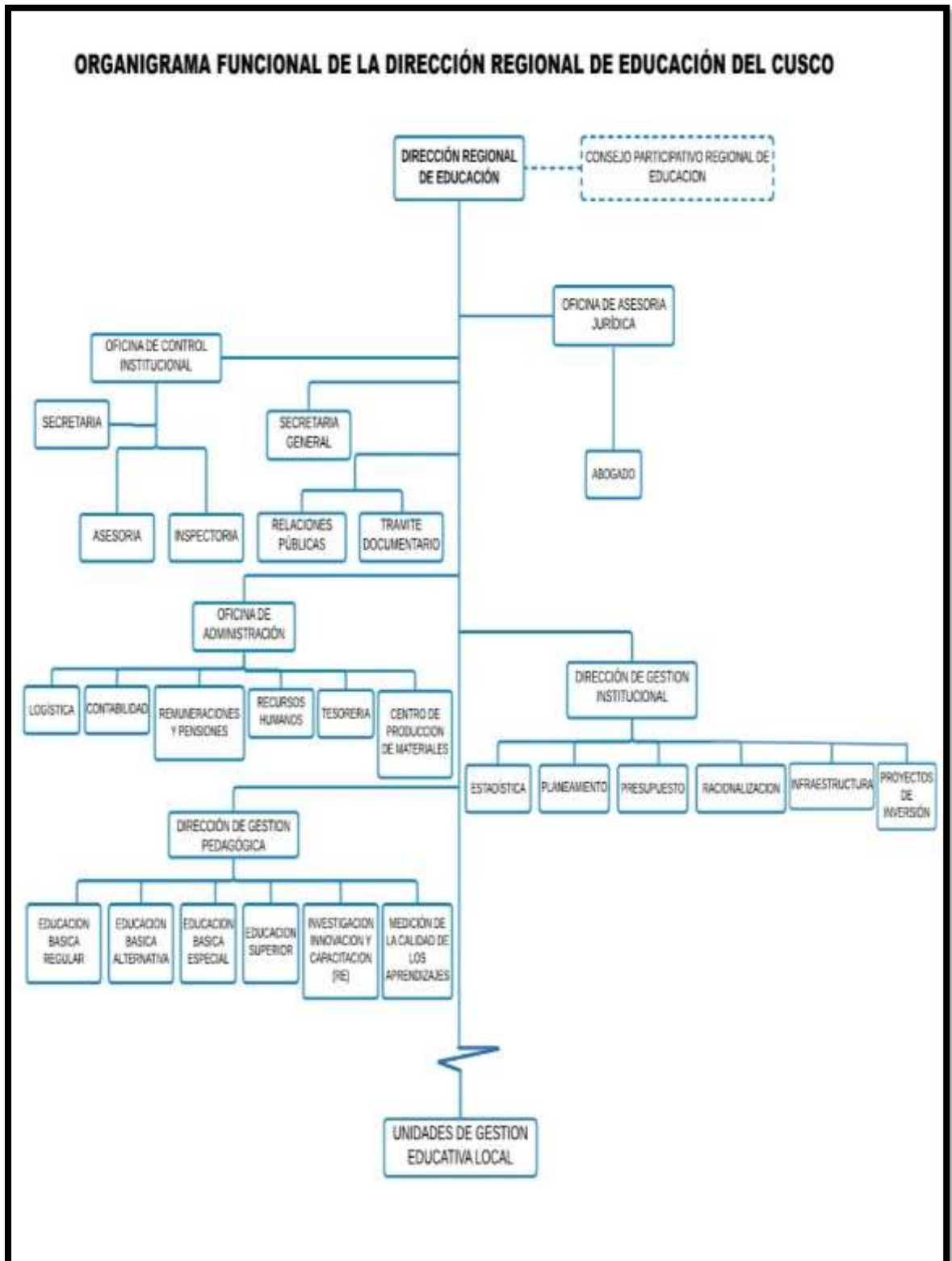
La Gerencia Regional de Educación Cusco (2016), en su portal web indica que al 2021 las personas de la región Cusco participaran de una educación intercultural y equitativa de la afirmación cultural andino amazónica y sus lenguas originarias estructura de ciudadanía y democracia impulsadora de un desempeño integral respetuoso de la diversidad y basado en el compromiso de una sociedad educadora.



### 2.5.4 Organigrama funcional

Figura 2

Organigrama Funcional de la Gerencia Regional de Educación del Cusco



Nota: (Gerencia Regional de Educación Cusco, 2016)



### **2.5.5 Oficina de administración**

Representado por el director Administrativo; depende del director regional de Educación, es el órgano de apoyo encargado de supervisar y administrar a las siguientes áreas: logística, contabilidad, remuneraciones y pensiones, recursos humanos, tesorería y centro de producción de materiales.

### **2.5.6 Funciones de la oficina de administración**

Según Gerencia Regional de Educación Cusco (2016), menciona que:

- Planificar, coordinar y evaluar las actividades que realizan las unidades funcionales a su cargo.
- Coordinar con la gerencia de gestión institucional en la formulación de presupuesto institucional.
- Coordinar diversas acciones administrativas con las diferentes Ugeles.
- Revisar y firmar documentos por la secretaria de DOA.
- Revisar y visar convenios institucionales.
- Verificar los expedientes, clasificados, revisados por los especialistas
- Participar en el comité de adquisiciones y contrataciones con el estado.
- Revisar y firmar el plan anual de contrataciones, ordenes de servicio, órdenes de compra, acta de buena pro.
- Revisar y firmar los inventarios de bienes muebles e inmuebles y suministros diversos con el área control patrimonial.
- Revisar y firmar inventarios de almacenes.



### 2.5.7 Logo

#### Figura 3

*Logo de la Gerencia Regional de Educación Cusco*



*Nota:* (Gerencia Regional de Educacion Cusco, 2016)

## 2.6 Hipótesis

### 2.6.1 Hipótesis general

**H.G.** Existe una relación directa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

### 2.6.2 Hipótesis específica

**H.E.1.** Existe una relación directa entre la complementariedad y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**H.E.2.** Existe una relación directa entre confianza y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.



**H.E.3.** Existe una relación directa entre la coordinación y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**H.E.4.** Existe una relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**H.E.5.** Existe una relación directa entre el compromiso y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

## 2.7 Variable e indicadores

### 2.7.1 Identificación de Variables

- Variable de estudio 1: Trabajo en equipo
- Variable de estudio 2: Desempeño laboral

### 2.7.2 Conceptualización de la variable

**Tabla 2**

*Conceptualización de la variable*

VARIABLES	DIMENSIONES
<p><b>TRABAJO EN EQUIPO:</b> “Se define como un método colectivo y coordinado donde los participantes comparten opiniones, experiencias, respetando sus roles y funciones de cada miembro, logrando cumplir los objetivos para alcanzar metas comunes y la efectividad de la organización y/o entidad mediante sinergias positivas” (Martínez, Exposito, Quesada, &amp; Lopez, 2018, pág. 118).</p>	<p><b>Complementariedad:</b> “Es una herramienta donde cada participante del equipo debe poseer dominio de sus funciones específicas al servicio de toda una agrupación que deben complementarse para lograr el trabajo en adelante. La complementariedad tiene como características el conocimiento, dominio de tareas, especialización y la sinergia” (Martínez, Exposito, Quesada, &amp; Lopez, 2018, pág. 32).</p> <p><b>Confianza:</b> “Cada participante naturalmente debe confiar en la óptima labor de sus compañeros, tomando en cuenta su responsabilidad a la hora de realizar su tarea en la forma y tiempo establecido. La confianza se caracteriza por el cumplimiento de los acuerdos, autoconocimiento, Empowermet y libertad de expresión” (Martínez, Exposito, Quesada, &amp; Lopez, 2018, pág. 32).</p>





---

**Coordinación:** “En el trabajo en equipo debe estar presente el liderazgo, para coordinar e involucrar a los integrantes de dicha entidad organizando sus funciones obteniendo una rápida adaptabilidad por parte de los integrantes así generar un trabajo armónico” (Martínez, Exposito, Quesada, & Lopez, 2018, pág. 32).

---

**Comunicación:** “Es indispensable la utilización de este elemento para el funcionamiento de la organización ya que debe ser clara y precisa entre todos los integrantes; aprender a escuchar y hacerlo efectivamente ayuda a no generar malos entendidos, confusiones o un ambiente poco grato. Para que la comunicación sea de manera efectiva y aporte en el trabajo en equipo es necesario seguir las siguientes funciones como control, motivación, expresión de emociones e información” (Martínez, Exposito, Quesada, & Lopez, 2018, pág. 32).

---

**Compromiso:** “Significa que cada integrante del equipo está comprometido a dar lo mejor de sí mismo, demostrando proactividad, responsabilidad, cooperación y metas comunes; con eficiencia en el servicio público” (Martínez, Exposito, Quesada, & Lopez, 2018, pág. 32)

---

**DESEMPEÑO LABORAL:**

“En el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en la que el capital humano realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Hoy se reconoce tres tipos principales de conductas que contribuyen al desempeño laboral: desempeño de la tarea, civismo y conductas contraproductivas” (Robbins & Judge, 2013, pág. 555).

**Desempeño de la tarea:** “Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o un servicio. Para un adecuado desempeño de la tarea se debe tomar en cuenta los siguientes componentes: Tareas específicas de cada puesto, supervisión y liderazgo” (Robbins & Judge, 2013).

---

**Civismo:** “También llamado desempeño contextual que hace referencia a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como tal brindar ayuda a los demás, aunque esta no solicite respaldar los objetivos, tratar a cada miembro con respeto y hacer referencias constructivas siendo positivos en el campo laboral. Cabe citar 2 indicadores como las relaciones interpersonales y la otra dedicación al trabajo” (Robbins & Judge, 2013).

---

**Conductas contraproductivas:** “También llamado falta de productividad, esto incluye el comportamiento que dañan de manera activa a la organización, tales sanciones que incluyen: conductas inadecuadas e irresponsabilidad laboral” (Robbins & Judge, 2013).

---

*Nota.* Elaboración Propia



### 2.7.3 Operacionalización de la variable

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	COMPLEMENTARIEDAD	➤ Conocimiento
		➤ Dominio de tareas
		➤ Especialización
		➤ Sinergia
	CONFIANZA	➤ Cumplimiento de acuerdo
		➤ Autoconocimiento
		➤ Empowermet
		➤ Libertad de expresión
	COORDINACIÓN	➤ Adaptabilidad
		➤ Organización de funciones
➤ Trabajo armónico		
COMUNICACIÓN	➤ Control	
	➤ Motivación	
	➤ Expresión de emociones	
	➤ Información	
COMPROMISO	➤ Proactividad	
	➤ Responsabilidad	
	➤ Cooperación	
	➤ Metas comunes	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	DESEMPEÑO DE LA TAREA	➤ Tareas específicas
		➤ Supervisión
		➤ Liderazgo
CIVISMO	➤ Relaciones interpersonales	
	➤ Dedicación al trabajo	
CONDUCTAS CONTRAPRODUCTIVAS	➤ Conductas inadecuadas	
	➤ Irresponsabilidad laboral	

*Nota.* Elaboración propia



## CAPITULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, ya que para Carrasco (2015), “este tipo de investigación solo busca adentrarse en el abundante concepto científico que existe acerca de la realidad, sin propósitos aplicativos inmediatos, y de esta manera profundizas sobre estas variables” (p. 60).

#### 3.2 Alcance del estudio

La presente investigación tiene un alcance correlacional; ya que para Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) afirma que este tipo de investigación tiene un alcance correlacional, la finalidad es conocer la relación o asociación de variables, conceptos, fenómenos y hechos, así mismo miden las variables y su relación en términos estadísticos (p. 93).

#### 3.3 Enfoque de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo. Según Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), afirma que es importante no eludir pasos, como el orden es austero. Parte de una idea que poco a poco va acomodándose y una vez establecida se originan preguntas y objetivos de investigación. Se establecen hipótesis y determinan variables con un diseño establecido, midiendo estas en un determinado entorno; utilizamos métodos estadísticos para las mediciones finalizando una serie de conclusiones respecto a la hipótesis (p. 4).

#### 3.4 Diseño de la investigación

De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la presente investigación corresponde al diseño de investigación no experimental, se realizan estudios en donde no se manipula la variable, en las cuales solo se observan los



fenómenos en su ámbito general para que de esa manera se pueda examinarlos (p. 152).

### **3.5 Población y muestra de la investigación**

#### **3.5.1 Población**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “la población es la totalidad del fenómeno de estudio, aquí se encuentra todos los datos que concuerdan con las especificaciones establecidas en la población de estudio” (p. 198).

El total de la población para la presente investigación es de 35 colaboradores en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco.

#### **3.5.2 Muestra**

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), “la muestra es el subconjunto de una población; del cual se recogen los datos, además de que debe ser la representación de la población, para así lograr generalizar los resultados” (p. 196).

La muestra de la presente investigación es de tipo censal, pues se tomó el 100 por ciento de la población examinada entre los encuestados se tuvo la participación de:

- 22 capitales humanos contratados.
- 13 capitales humanos nombrados.

Al ser una cantidad manejable de sujeto de estudio. Teniendo como una totalidad de muestra los 35 colaboradores de la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco.



### **3.6 Técnica e instrumento de la recolección de datos**

#### **3.6.1 Técnica**

Para la recolección de datos e información en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco - 2021; la técnica que se utilizó fue la encuesta.

#### **3.6.2 Instrumento**

Para la recolección de datos en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco; se utilizó el instrumento de cuestionario.

#### **3.6.3 Procesamiento de datos**

Para el procesamiento de datos de la investigación se efectuó el programa SPSS V.22 y Excel, software utilizado para el análisis e interpretación de datos.

### **3.7 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario que mide el grado de relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021, se aplicó la técnica estadística índice de consistencia interna Alpha de Cronbach, para lo cual se considera lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:



**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad*

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Trabajo en equipo	0.905	19
Desempeño laboral	0.884	11

Nota: Elaboración propia.

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.905 para los ítems considerados en la variable trabajo en equipo y 0.884 para los ítems de la variable desempleo laboral, por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

### **3.8 Plan de análisis de datos**

Primeramente, se elaboró los instrumentos necesarios, para luego aplicarlos a la población y obtener los datos requeridos, para luego codificarlos y realizar un análisis por medio del sistema SPSS y así generar tablas y figuras para luego interpretarlos mediante el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman.



## CAPITULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1 Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

##### 4.1.1 Presentación del instrumento

Para determinar grado de relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021, se aplicó un cuestionario a 35 colaboradores, en el que se considera 30 ítems distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 5**  
*Distribución de los ítems del cuestionario*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
TRABAJO EN EQUIPO	COMPLEMENTARIEDAD	➤ Conocimiento	1
		➤ Dominio de tareas	2
		➤ Especialización	3
		➤ Sinergia	4
	CONFIANZA	➤ Cumplimiento de acuerdo	5
		➤ Autoconocimiento	6
		➤ Empowermet	7
		➤ Libertad de expresión	8
	COORDINACIÓN	➤ Adaptabilidad	9
		➤ Organización de funciones	10
		➤ Trabajo armónico	11
	COMUNICACIÓN	➤ Control	12
		➤ Motivación	13
		➤ Expresión de emociones	14
	COMPROMISO	➤ Información	15
		➤ Proactividad	16
		➤ Responsabilidad	17
		➤ Cooperación	18
			➤ Metas comunes

Nota: Elaboración propia

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de interpretación:



**Tabla 6**

*Descripción de la Baremación y escala de interpretación*

	Promedio	Interpretación de a variable	
		Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Nunca	1,00 – 1,80	Inadecuado	Muy malo
Casi nunca	1,81 – 2,60	Poco adecuado	Malo
A veces	2,61 – 3,40	Regular	Regular
Casi siempre	3,41 – 4,20	Moderadamente adecuado	Bueno
Siempre	4,21 – 5,00	Adecuado	Muy bueno

Nota: Elaboración propia

**Tabla 7**

*Interpretación de coeficiente correlación de Spearman*

VALOR DE (Rho)	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: (Mendoza, 2016)





## 4.2 Trabajo en equipo

### 4.2.1 Resultados de las dimensiones de la variable trabajo en equipo

Para describir como es el trabajo en equipo en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021. Se consideró las dimensiones de: complementariedad, confianza, coordinación, comunicación y compromiso. Los resultados se presentan a continuación:

#### A) Complementariedad

**Tabla 8**

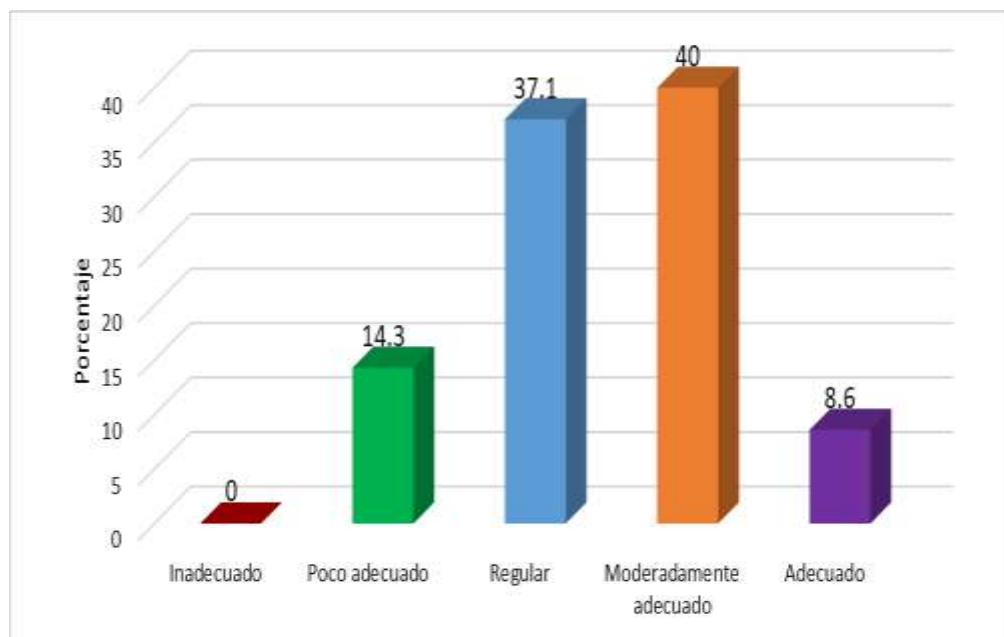
*Dimensión complementariedad*

	f	%
Inadecuado	0	0
Poco adecuado	5	14.3
Regular	13	37.1
Moderadamente adecuado	14	40.0
Adecuado	3	8.6
Total	35	100.0

Nota. Elaboración propia.

**Figura 4**

*Dimensión complementariedad*



Nota: Elaboración propia



### Interpretación y análisis:

De acuerdo a la figura N° 4, se puede observar que el 40% de los encuestados indica que existe un nivel moderadamente adecuado en complementariedad, mientras que el 37.1% manifiesta que es regular, el 14.3% expone que el nivel es poco adecuado; sin embargo, el 8.6% indica que la complementariedad se encuentra en un nivel adecuado. Esto es ocasionado porque los trabajadores en ocasiones no cumplen con la suficiente experiencia para cumplir con los objetivos, tareas y labores asignadas de la organización. Así mismo, el centro laboral tiene un nivel medio de incentivos para mejorar la productividad diaria de sus trabajadores. Al considerar estos motivos la complementariedad en promedio se encuentra a nivel moderadamente adecuado según la encuesta realizada a los trabajadores.

### B) Confianza

**Tabla 9**

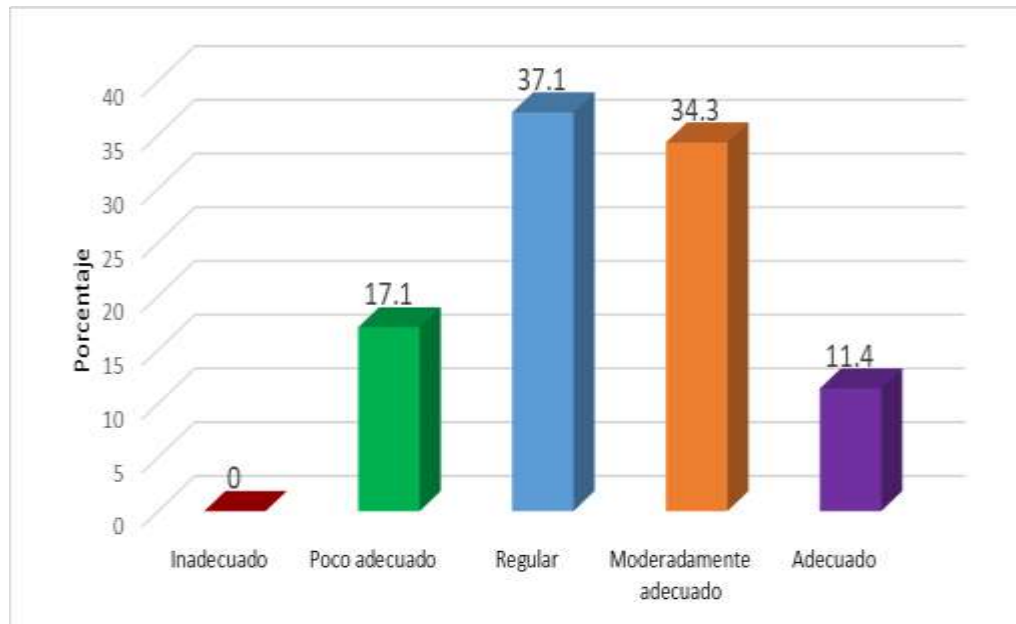
*Dimensión confianza*

	f	%
Inadecuado	0	0
Poco adecuado	6	17.1
Regular	13	37.1
Moderadamente adecuado	12	34.3
Adecuado	4	11.4
Total	35	100.0

Nota: Elaboración propia



**Figura 5**  
*Dimensión confianza*



Nota: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

En la figura N° 9, se evidencia que el 37.1% de los participantes, manifiesta que la confianza que se mantiene dentro de su área de trabajo es regular, mientras que el 34.3% expone que el nivel de confianza es moderadamente adecuado; sin embargo, el 17.1% indica que es poco adecuada, por otro lado, se tiene que el 11.4%, indica que el nivel de confianza es adecuado. Esto se evidencia, debido a que los compañeros de trabajo tienen actitudes positivas de conciencia y reconocen sus defectos. Así mismo, el nivel de seriedad con respecto a las actividades es muy frecuente y las personas con un cargo superior brindan una confianza al momento de delegar labores diarias, ya que tienen una dimensión regular en la confianza entre los empleados. Sin embargo, los trabajadores opinan que tienen recato al expresar sus opiniones. Por lo que, el nivel de confianza en promedio se encuentra a un nivel regular.



### C) Coordinación

Tabla 10

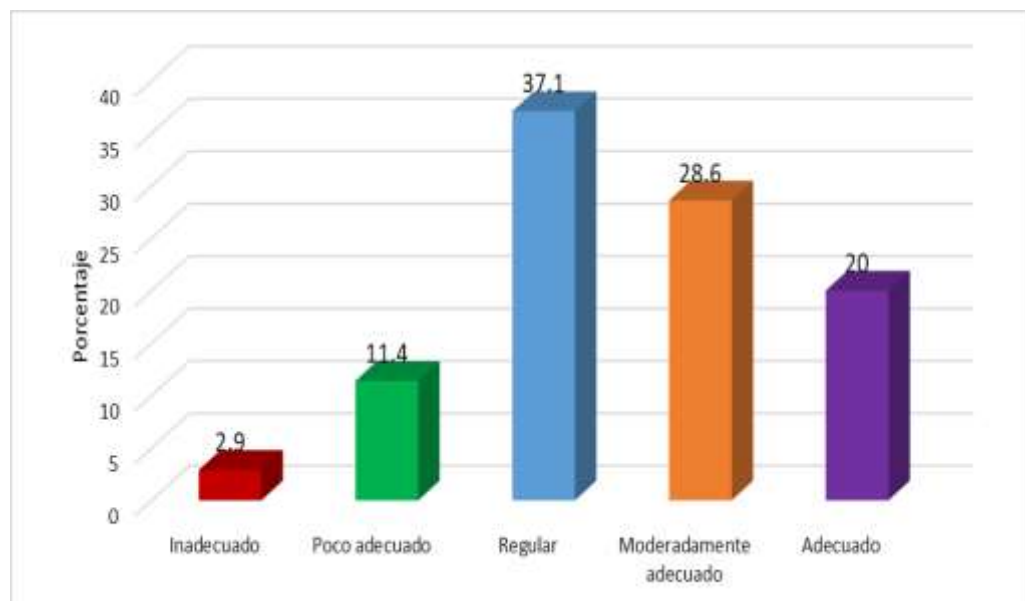
*Dimensión coordinación*

	f	%
Inadecuado	1	2.9
Poco adecuado	4	11.4
Regular	13	37.1
Moderadamente adecuado	10	28.6
Adecuado	7	20.0
Adecuado	35	100.0

*Nota:* Elaboración propia

Figura 6

*Dimensión coordinación*



*Nota:* Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

Según la figura N° 6 se evidencia que el 37.1% de los encuestados, manifiesta que la coordinación que se mantiene dentro de área de trabajo es regular, sin embargo, el 28.6% infiere que la coordinación que se mantiene es moderadamente adecuada, así como el 20% indica que es adecuada, por otro lado, se tiene que 11.4% manifiesta que es poco adecuado, mientras que el 2.9% expone que es inadecuado. Se evidencia que en promedio el nivel de coordinación es regular, debido a que los superiores delegan funciones



específicas a la hora de trabajar en equipo. Por parte de los trabajadores, consideran que existe una dificultad al momento de adaptarse a las nuevas exigencias.

#### D) Comunicación

**Tabla 11**

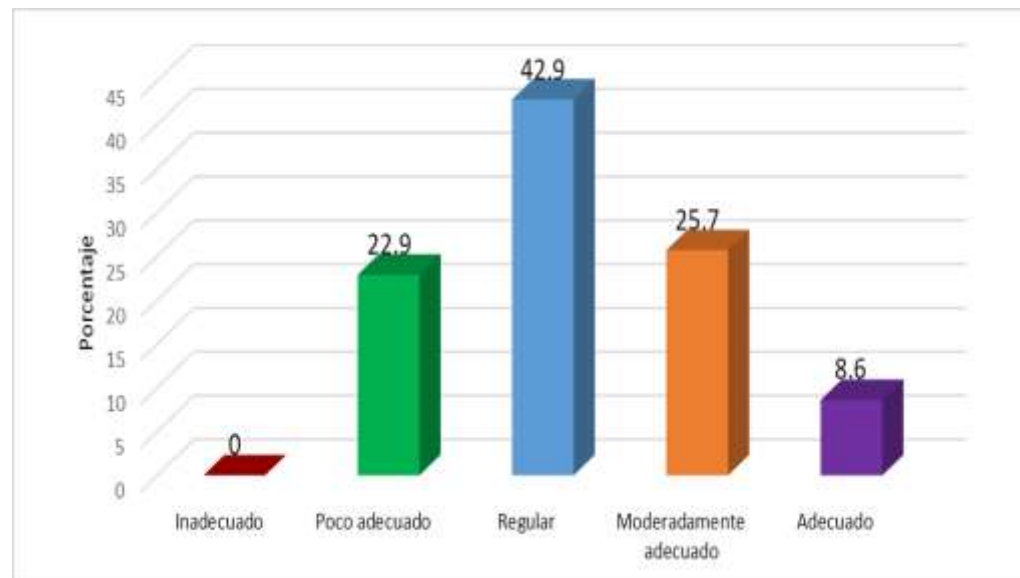
*Dimensión comunicación*

	f	%
Inadecuado	0	0
Poco adecuado	8	22.9
Regular	15	42.9
Moderadamente e adecuado	9	25.7
Adecuado	3	8.6
Total	35	100.0

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 7**

*Dimensión comunicación*



*Nota:* Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

En la figura N° 7, se observa que el 42.9% de los participantes de la encuesta expone que la comunicación que se mantiene entre todos es regular, mientras que el 25.7% considera que es moderadamente adecuado, por otro



lado, el 22.9% expone que es poco adecuado; sin embargo, el 8.6% manifiesta que la comunicación que se tiene es de manera adecuada. En la organización no se comunica de manera inmediata los problemas laborales a los superiores, la mayoría de los colaboradores no se esfuerzan por lograr la meta planteada por la organización y los mensajes emitidos con frecuencia no son del todo claras para trabajar las obligaciones diarias, así mismo los trabajadores no sienten la libertad de poder expresar sus emociones con el fin de incrementar su productividad.

### E) Compromiso

**Tabla 12**

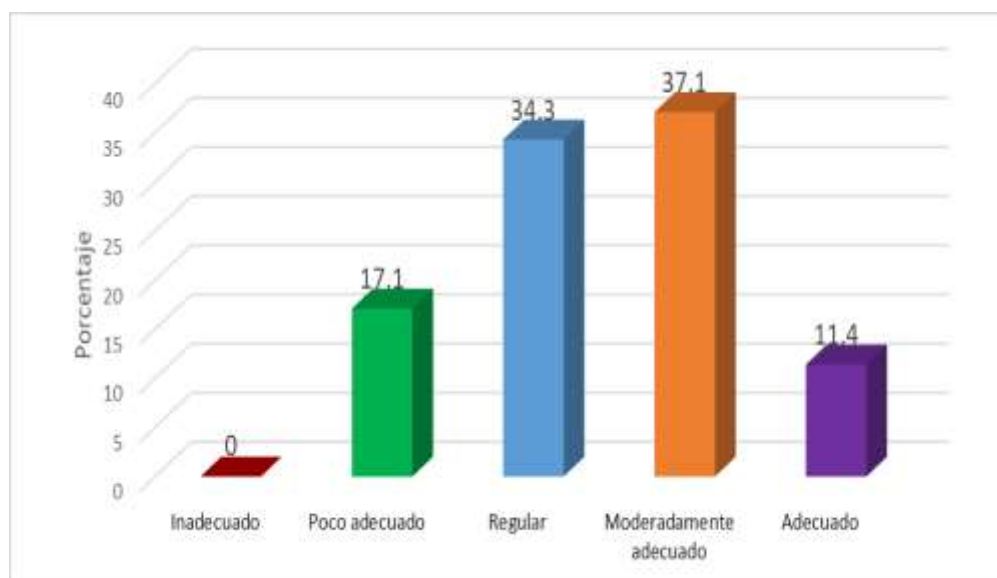
*Dimensión compromiso*

	f	%
Inadecuado	0	0
Poco adecuado	6	17.1
Regular	12	34.3
Moderadamente adecuado	13	37.1
Adecuado	4	11.4
Total	35	100.0

*Nota:* Elaboración propia

**Figura 8**

*Dimensión compromiso*



*Nota:* Elaboración propia



### Interpretación y análisis

En la figura N° 8, se evidencia que, del total de los encuestados, el 37.1% manifestó que el compromiso se da moderadamente adecuado, mientras que el 34.3% infiere que es regular, por otro lado, se tiene que el 17.1% expuso que es poco adecuado, sin embargo, el 11.4% manifestó que el compromiso se da de manera adecuada. Esto indica que las metas son compartidas entre ellos, por otro lado, los colaboradores tienen la oportunidad de proponer nuevas alternativas frente a dificultades que se presentan diariamente y en la organización se trabaja de acuerdo a los objetivos compartidos en beneficio de esta.

#### 4.2.2 Comparación promedio de las dimensiones de la variable trabajo en equipo:

**Tabla 13**

*Comparación promedio de las dimensiones de la variable trabajo en equipo*

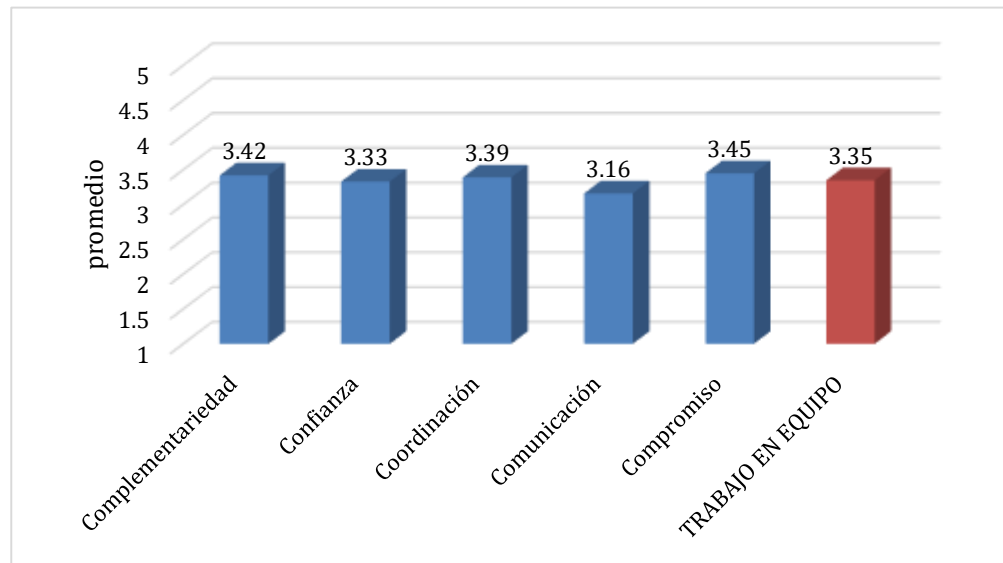
	Promedio	Interpretación
Complementariedad	3.42	Moderadamente adecuado
Confianza	3.33	Regular
Coordinación	3.39	Regular
Comunicación	3.16	Regular
Compromiso	3.45	Moderadamente adecuado
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>3.35</b>	<b>Regular</b>

*Nota:* Elaboración propia.



**Figura 9**

*Comparación promedio de las dimensiones de la variable trabajo en equipo*



Nota: Elaboración propia.

**Interpretación y análisis:**

De acuerdo a lo que se expone en la figura N° 9, se puede observar la comparación de los promedios de las dimensiones de Trabajo en Equipo, en la que se evidencia que el compromiso cuenta con un índice mayor de 3.45, por lo que se considera como moderadamente adecuado; así mismo, la complementariedad que muestra un índice de 3.42, lo cual se encuentra moderadamente adecuado; mientras que las dimensiones de coordinación, confianza y comunicación presentan un índice de 3.39, 3.33, y 3.16 respectivamente, lo que demuestra que se encuentra dentro de un nivel regular.

Respecto a la dimensión comunicación es el que tiene el promedio más bajo, ya que los trabajadores mencionan que en muchas ocasiones no se sienten motivados pues a veces no reconocen su esfuerzo y les es difícil expresar sus emociones.



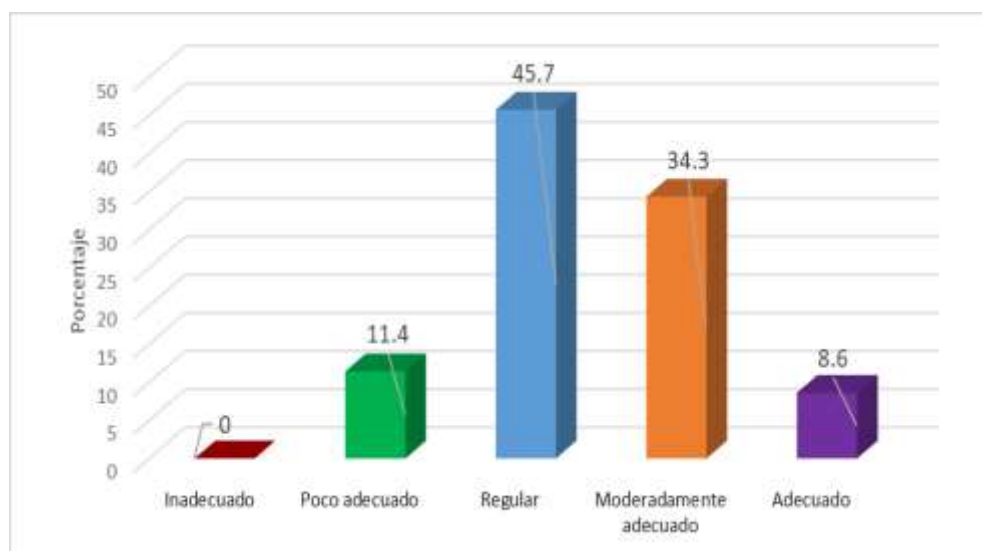
#### 4.2.3 Resultados de la variable trabajo en equipo

**Tabla 14**  
*Trabajo en equipo*

	f	%
Inadecuado	0	0
Poco adecuado	4	11.4
Regular	16	45.7
Moderadamente adecuado	12	34.3
Adecuado	3	8.6
Total	35	100.0

Nota: Elaboración propia.

**Figura 10**  
*Trabajo en equipo*



Nota: Elaboración propia.

#### **Interpretación y análisis:**

De acuerdo a la figura N° 10, se evidencia que el 45.7% de los encuestados, manifiesta que el trabajo en equipo es regular, mientras que el 34.3%, indica que el trabajo en equipo es moderadamente adecuado, por otro lado, se tiene que el 11.4% expone que es poco adecuado, sin embargo, el 8.6% manifiesta que el trabajo en equipo es adecuado. Señalando que en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco el trabajo en



equipo del capital humano es de manera regular; debido a que no se promueve el trabajo en equipo, ya que a veces el capital humano viene laborando individualmente buscando su beneficio personal.

### 4.3 Desempeño laboral

#### 4.3.1 Resultados de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

Para dar a conocer el desempeño laboral del capital humano la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021. Se tomó en cuenta las dimensiones de: Desempeño de tareas, Civismo, Falta de productividad. Los resultados se presentan a continuación:

#### A) Desempeño de tareas

**Tabla 15**

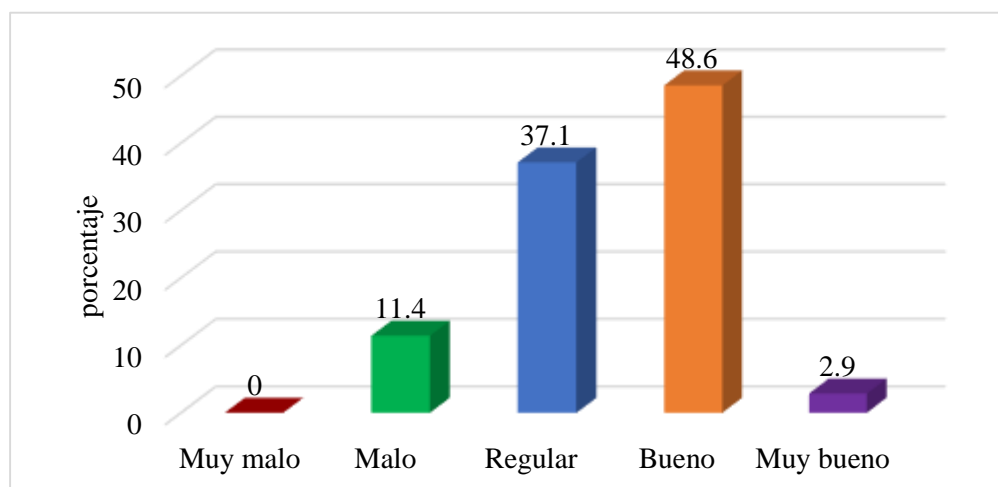
*Dimensión desempeño de tareas*

	f	%
Muy malo	0	0
Malo	4	11.4
Regular	13	37.1
Bueno	17	48.6
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100.0

Nota: Elaboración propia

**Figura 11**

*Desempeño de tareas*



Nota: Elaboración propia.



**Interpretación y análisis:**

La figura N° 11, evidencia que, del total de los encuestados del área de administración de la gerencia regional de educación Cusco, el 48.6% expuso que el desempeño de tareas es bueno, mientras que 37.1% manifiesta que es regular, mientras que el 11.4% indica que es malo; sin embargo, el 2.9% evidencia que muy buena. Existe una demora al identificar los errores; asimismo, la oficina de administración realiza inspecciones eficientes muy frecuentemente; por lo que, el nivel de desempeño de tareas en promedio es bueno.

**B) Civismo**

**Tabla 16**

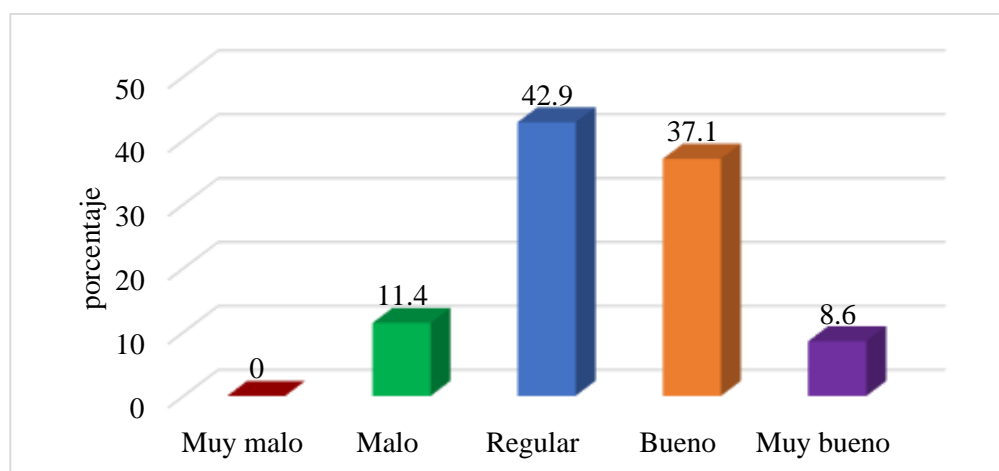
*Dimensión civismo*

	F	%
Muy malo	0	0
Malo	4	11.4
Regular	15	42.9
Bueno	13	37.1
Muy bueno	3	8.6
Total	35	100.0

Nota: Elaboración propia

**Figura 12**

*Dimensión civismo*



Nota: Elaboración propia



### Interpretación y análisis:

De acuerdo a la figura N° 12, el 42.9% de los trabajadores del área de administración de la gerencia de regional de educación Cusco, indica que el civismo es regular, mientras que el 37.1% manifiesta que es bueno, pero el 11.4% infiere que es malo, mientras que el 8.6% expone que es muy bueno. En la organización existe un nivel de confianza que incentiva tener un respeto mutuo entre compañeros; así mismo, el capital humano demuestra una dedicación para concluir con los objetivos trazados. Sin embargo, el civismo disminuye al momento de realizar las tareas dentro de tiempo establecido; ya que la perseverancia es un factor para determinar que el civismo se encuentra en un nivel regular.

### C) Conducta contra productivas

**Tabla 17**

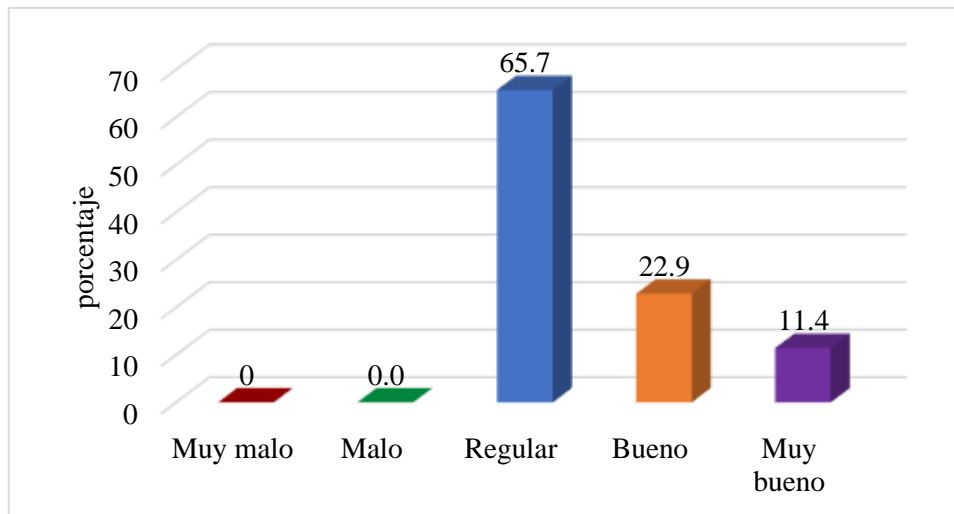
*Conductas contra productivas*

	f	%
Muy malo	0	0
Malo	0	0.0
Regular	23	65.7
Bueno	8	22.9
Muy bueno	4	11.4
Total	35	100.0

Nota: Elaboración propia

**Figura 13**

*Dimensión conductas contra productivas*



Nota: Elaboración propia.

**Interpretación y análisis:**

De acuerdo a la figura N° 13, del total de los colaboradores del área de administración de la gerencia regional de educación Cusco, el 65.7% manifiesta que las conductas contraproductivas es regular, mientras que el 22.9% indica que es bueno, así como el 11.4% expone que es muy bueno. Esta dimensión se ve afectada por el uso del celular o internet inadecuado dentro del horario laboral, así mismo el capital humano manifiesta negatividad ante un acuerdo que afecta el cumplimiento de las responsabilidades dentro de la institución.

**4.3.2 Comparación promedio de las dimensiones de la variable desempeño laboral**

**Tabla 18**

*Comparación promedio de las dimensiones de la variable desempeño laboral*

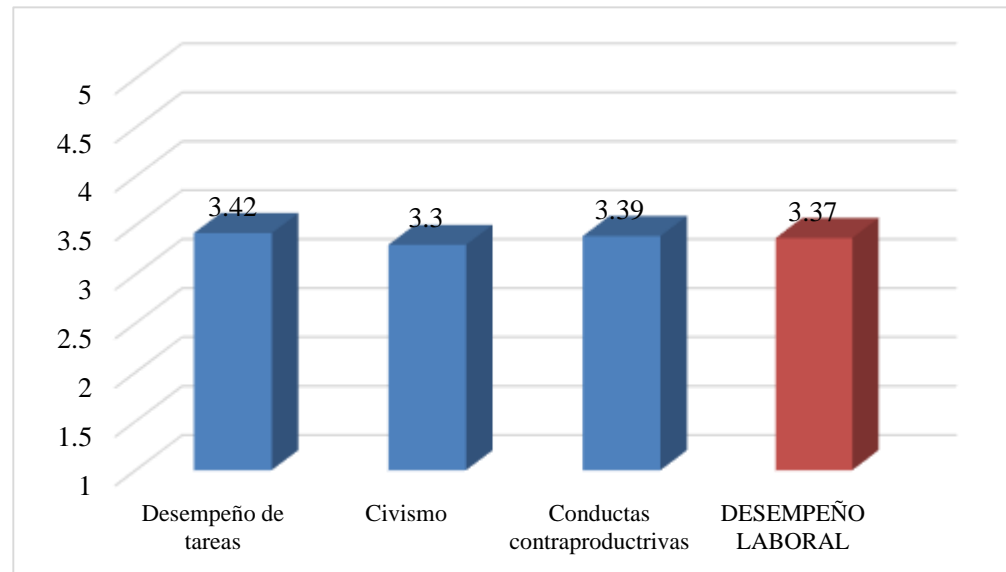
	Promedio	Interpretación
Desempeño de tareas	3.42	Bueno
Civismo	3.30	Regular
Conductas contra productivas	3.39	Regular
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>3.37</b>	<b>Regular</b>

Nota: Elaboración propia



**Figura 14**

*Comparación promedio de las dimensiones de la variable desempeño laboral.*



Nota: Elaboración propia.

#### **Interpretación y análisis:**

Según la figura N° 14, que presenta una comparación de los promedios de las dimensiones de desempeño laboral, evidencia que el desempeño de tareas cuenta con un índice de 3.42%, lo que significa que es bueno mostrando que casi siempre cumplen las obligaciones y responsabilidades designadas, mientras que las conductas contraproductivas cuentan con promedio de 3.39%, lo que se traduce como regular ya que a veces el capital humano muestra comportamientos negativos que afectan el funcionamiento de la organización, para finalizar la dimensión de civismo muestra un promedio de 3.3%, lo que significa que también es regular ya que a veces demuestra un bajo grado de confianza y respeto en diversas situaciones o acciones que contribuyen al ambiente psicológico, teniendo así el desempeño laboral con un promedio de 3.37% de acuerdo a la tabla de Baremación indica que es regular.



#### 4.3.1 Resultados de la variable desempeño laboral

**Tabla 19**

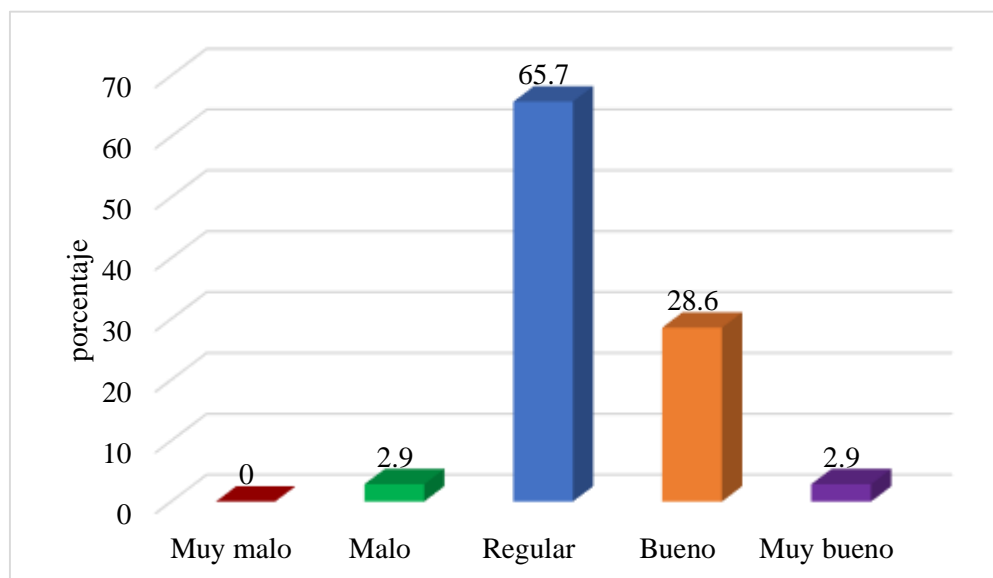
*Desempeño laboral*

	f	%
Muy malo	0	0
Malo	1	2.9
Regular	23	65.7
Bueno	10	28.6
Muy bueno	1	2.9
Total	35	100

Nota: Elaboración propia

**Figura 15**

*Desempeño laboral*



Nota: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

De acuerdo a la figura N° 15, se evidencia que del total de los colaboradores del área de administración de la gerencia regional de educación Cusco; el 65.7% manifiesta que el desempeño laboral es regular, mientras que el 28.6% indica que es bueno, mientras que el 2.9% indica que es muy bueno, otro porcentaje similar indica que es malo. El desempeño laboral en promedio se encuentra a nivel regular, debido a que el capital humano afirman que existe un buen desempeño de tarea y actividades dentro del horario de trabajo. Así



mismo, el nivel de civismo, se evidencia un clima de confianza y respeto mutuo entre compañeros.

➤ **Prueba de normalidad**

**Tabla 20**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	0.839	16	0.009
Desempeño laboral	0.875	16	0.032

De acuerdo a la tabla 20, se muestra la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, que es para muestras menores a 50 unidades. Según esta prueba que sirve para corroborar si las variables cumplen con seguir la curva de normalidad. De acuerdo al valor de significancia menor a 0.05; se puede afirmar con suficiente certeza estadística que los datos no siguen una curva paramétrica. Por lo que, el coeficiente más acorde para evaluar la relación entre las variables trabajo en quepo y desempeño laboral es el Rho de Spearman.

#### **4.4 Pruebas de hipótesis**

Para determinar el grado de conexión que hay entre trabajo en equipo y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021, se utilizó la prueba estadística Chi cuadrado. Para la toma de decisiones se considera:

- Si el valor obtenido en la prueba estadística Chi cuadrado (valor P) > 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor obtenido en la prueba estadística Chi cuadrado (valor P) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.





Asimismo, para determinar grado de relación de las dimensiones de la variable trabajo en equipo con la variable desempeño laboral, se utilizó coeficiente de correlación de Spearman el cual tiene una variación de  $-1$  a  $1$ .

**4.4.1 Resultados para la relación entre las dimensiones de la variable trabajo en equipo y la variable desempeño laboral**

**A) Complementariedad y desempeño laboral**

**Hipótesis nula:** La complementariedad no se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Hipótesis alterna:** La complementariedad se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Tabla 21**

*Complementariedad y desempeño laboral*

Complemen tari edad	Desempeño laboral								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Poco	1	2.9%	4	11.4%	0	0.0%	0	0.0%	5	14.3%
Regular	0	0.0%	8	22.9%	5	14.3%	0	0.0%	13	37.1%
Bastante	0	0.0%	1 0	28.6%	4	11.4%	0	0.0%	14	40.0%
Suficiente	0	0.0%	1	2.9%	1	2.9%	1	2.9%	3	8.6%
Total	1	3%	2 3	66%	1 0	29%	1	3%	35	100%
<i>Prueba Chi cuadrado <math>X = 19.302</math></i>							<i><math>p = 0.023</math></i>			
<i>Correlación de Spearman = 0.474</i>							<i><math>p = 0.004</math></i>			

Nota: Elaboración propia

Si  $p < 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$

Si  $p > 0.05$  se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_a$



### **Interpretación y análisis:**

Del total de los colaboradores encuestados, se obtuvo que el 14.3% afirman tener una poca complementariedad de trabajo en equipo, de los cuales el 2,9% presentan un mal desempeño laboral y solo el 11.4% tienen un regular desempeño laboral. Asimismo, se obtuvo que el 37.1% del total presentan una regular complementariedad, generando que el 22.9% presentan un regular desempeño laboral y solo el 14.3% presentan un buen desempeño laboral. Así mismo el 40% manifiesta tener bastante complementariedad, de quienes el 28.6% infiere que cuentan con un desempeño regular, mientras que solo el 11.4% indica que cuenta con un desempeño laboral bueno. Por otro lado, se tiene que solo el 8.6% de los encuestados asegura que su complementariedad es suficiente, de quienes el 3% manifiesta que su desempeño laboral es malo, mientras que el 2.9% indica que es regular, así como el 2.9% indica que es bueno y para finalizar el otro 2.9% manifiesta que es muy bueno.

Como  $p = 0.023 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, se confirma la confiabilidad de los datos y la independencia; así mismo la correlación de Spearman es del 0.474; lo que implica una relación positiva y moderada. Esto se traduce la existencia de una relación de la complementariedad con el desempeño laboral, la cual no es tan fuerte, lo que implica que, si el capital humano no cumplen con los requisitos, tendrá un moderado efecto en el desempeño laboral; por lo que, se aprueba la hipótesis alterna.

### **B) Confianza y desempeño laboral**

**Hipótesis nula:** La confianza no se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.



**Hipótesis alterna:** La confianza se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Tabla 22**

*Confianza y desempeño laboral*

Confianza	Desempeño laboral								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Poco	0	0.0%	6	17.1%	0	0.0%	0	0.0%	6	17.1%
Regular	1	2.9%	10	28.6%	2	5.7%	0	0.0%	13	37.1%
Bastante	0	0.0%	5	14.3%	6	17.1%	1	2.9%	12	34.3%
Suficiente	0	0.0%	2	5.7%	2	5.7%	0	0.0%	4	11.4%
Total	1	3%	23	66%	10	29%	1	3%	35	100%

*Prueba Chi cuadrado X = 11.214* *p = 0.003*  
*Correlación de Spearman = 0.600* *p = 0.000*

Nota: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

De los colaboradores encuestados se tiene que el 17.1% indicó que su confianza es poco, quienes también manifestaron que su desempeño laboral es regular; así mismo se tiene que el 37.1% expone que la confianza es regular, de los cuales el 2.9% indica que su desempeño laboral es malo, mientras que el 28.6% infiere que es regular, el 5.7% indica que es bueno; por otro lado, se tiene que el 34.3% calificó que la confianza es bastante, de quienes el 14.3% manifestó que el desempeño laboral es regular, mientras que el 17.1% indicó que es bueno, así como el 2.9% manifestó que es muy bueno; para finalizar que el 11.4% indica que la confianza es suficiente, de los cuales el 5.7% expuso que el desempeño laboral es regular, mientras que el 5.7% indicó que es bueno.

Como  $p = 0.003 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, se confirma la confiabilidad de los datos, así mismo la correlación de Spearman es de 0.600, lo que



significa una correlación positiva moderada, lo cual implica que, si los colaboradores realizan sus actividades con la confianza en sus compañeros, el efecto que se produzca en el desempeño laboral será moderado; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

**C) Coordinación y desempeño laboral**

**Hipótesis nula:** La coordinación no se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Hipótesis alterna:** La coordinación se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Tabla 23**

*Coordinación y desempeño laboral*

Coordinación	Desempeño laboral								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy bueno			
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		%
Muy poco	0	0.0%	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%
Poco	1	2.9%	3	8.6%	0	0.0%	0	0.0%	4	11.4%
Regular	0	0.0%	9	25.7%	4	11.4%	0	0.0%	13	37.1%
Bastante	0	0.0%	7	20.0%	3	8.6%	0	0.0%	10	28.6%
Suficiente	0	0.0%	3	8.6%	3	8.6%	1	2.9%	7	20.0%
Total	1	2.9%	23	65.7%	10	28.6%	1	2.9%	35	100.0%

*Prueba Chi cuadrado X = 14.548* *p = 0.004*

*Correlación de Spearman = 0.576* *p = 0.000*

Nota: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

Del total de los colaboradores encuestados, se tiene que el 2.9% indico que la coordinación es muy poca, así también indicaron que el desempeño laboral es regular; mientras que el 11.4% indicó que la coordinación es poca, de los cuales el 2.9% manifestó que el desempeño laboral es malo, así como el 8.6% indicó que es regular;



mientras que el 37.1% indicó que la coordinación es regular, de quienes el 25.7% indicó que su desempeño laboral es regular, mientras que el 11.4% indico que es bueno; por otro lado se tiene que el 28.6% manifestó que la coordinación es bastante, de quienes el 20% expuso que el desempeño laboral es regular, mientras que el 8.6% indicó que es bueno; para culminar se tiene que el 20% infiere que la coordinación es suficiente, de quienes el 8.6% indicó que el desempeño laboral es regular, así como el 8.6% indicó que es buena y el 2.9% expuso que es muy buena.

Así mismo, como  $p = 0.001 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, se confirma la confiabilidad de los datos, así también la correlación de Spearman es de 0.576, lo que significa que existe una relación positiva moderada, lo que implica que, si el capital humano actúa de forma coordinada o no, esto repercutirá en el desempeño laboral de forma moderada, por lo tanto, se aprueba la hipótesis alterna.

#### D) Comunicación y desempeño laboral

**Hipótesis nula:** La comunicación no se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Hipótesis alterna:** La comunicación se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Tabla 24**

*Comunicación y desempeño laboral*

Comunicación	Desempeño laboral								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Poco	1	2.9%	5	14.3%	2	5.7%	0	0.0%	8	22.9%
Regular	0	0.0%	15.0	42.9%	0	0.0%	0	0.0%	15	42.9%
Bastante	0	0.0%	3	8.6%	6	17.1%	0	0.0%	9	25.7%
Suficiente	0	0.0%	0	0.0%	2	5.7%	1	2.9%	3	8.6%



Total	1	3%	23	66%	10	29%	1	3%	35	100%
<i>Prueba Chi cuadrado <math>X = 30.562</math></i>							<i><math>p = 0.000</math></i>			
<i>Correlación de Spearman = 0.672</i>							<i><math>p = 0.000</math></i>			

Nota: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

De los colaboradores que fueron encuestados, se tiene que el 22.9% manifestó que la comunicación es poca, de quienes el 2.9% indicó que el desempeño laboral es malo, así también el 14.3% indico que es regular, mientras que 5.7% expuso que es bueno; por otro lado, se tiene que el 42.9% evidenció que la comunicación es regular así como también el desempeño laboral; sin embargo 25.7% infiere que la comunicación es bastante, de quienes el 8.6% indicó que el desempeño laboral es regular y el 17.1% expone que es bueno; mientras que el 8.6% manifestó que la comunicación es suficiente, de quienes el 5.7% indicó que el desempeño laboral es bueno, así como el 2.9% infiere que es muy buena.

También se puede observar que  $p = 0.000 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, lo cual confirma la confiabilidad de los datos, mientras que la correlación de Spearman es igual a 0.672, lo que significa que existe una relación positiva moderada de comunicación con desempeño laboral, lo cual se traduce que la comunicación solo afecta moderadamente en el desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

### E) Compromiso y desempeño laboral

**Hipótesis nula:** El compromiso no se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Hipótesis alterna:** El compromiso se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.



**Tabla 25**

*Compromiso y desempeño laboral*

Compromiso	Desempeño laboral								Total		
	Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%			
Poco	1	2.9%	5	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	6	17.1%	
Regular	0	0.0%	10	28.6%	2	5.7%	0	0.0%	12	34.3%	
Bastante	0	0.0%	6	17.1%	7	20.0%	0	0.0%	13	37.1%	
Suficiente	0	0.0%	2	5.7%	1	2.9%	1	2.9%	4	11.4%	
Total	1	3%	23	66%	10	29%	1	3%	35	100%	
<i>Prueba Chi cuadrado <math>X = 19.575</math></i>								<i>p = 0.021</i>			
<i>Correlación de Spearman = 0.620</i>								<i>p = 0.000</i>			

Nota: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

Del total de los colaboradores que fueron encuestados se tiene que el 17.1% manifestó que el compromiso es poco, de quienes el 2.9% indicó que el desempeño laboral es malo, mientras que el 14.3% expuso que es regular; mientras que el 34.3% expuso que el compromiso es regular, de los cuales el 28.6% infiere que el desempeño laboral es regular, y solo el 5.7% indica que es bueno; así también el 37.1% indica que el compromiso es bastante, de quienes el 17.1%, manifiesta que el desempeño laboral es regular y el 20.00 infiere que es buena; sin embargo se tiene que el 11.4% de los colaboradores manifiesta que el compromiso es bastante; de los cuales el 5.7% indica que el desempeño laboral es regular, así mismo el 2.9% expone que es buena y el 2.9% indica que es muy buena.

De acuerdo a  $p = 0.021 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, se confirma la confiabilidad de los datos, así también de acuerdo a la correlación de Spearman que dio como resultado 0.620, lo que significa que existe una relación positiva moderada del compromiso con el desempeño laboral, lo que implica que, si las tareas son realizadas con el compromiso debido, entonces el desempeño laboral mejorara de forma moderada, por lo que se aprueba la hipótesis alterna.



**4.4.2 Resultados para la relación entre la variable trabajo en equipo y la variable desempeño laboral**

**Hipótesis nula:** El trabajo en equipo no se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Hipótesis alterna:** El trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.

**Tabla 26**

*Trabajo en equipo y desempeño laboral*

Trabajo en equipo	Desempeño laboral								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		F	%
	F	%	f	%	f	%	f	%		
Poco	1	2.9%	3	8.6%	0	0.0%	0	0.0%	4	11.4%
Regular	0	0.0%	13	37.1%	3	8.6%	0	0.0%	16	45.7%
Bastante	0	0.0%	7	20.0%	5	14.3%	0	0.0%	12	34.3%
Suficiente	0	0.0%	0	0.0%	2	5.7%	1	2.9%	3	8.6%
Total	1	3%	23	66%	10	29%	1	3%	35	100%

*Prueba Chi cuadrado X = 25.055* *p = 0.003*  
*Correlación de Spearman = 0.710* *p = 0.000*

Nota: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

Del total de los colaboradores a quienes se les aplicó la encuesta, se tiene que el 11.4% manifestó que el trabajo en equipo es poco, de los cuales el 2.9% infiere que el desempeño laboral es malo, así también el 8.6% indica que es regular; mientras que el 45.7% expuso que el trabajo en equipo es regular, de quienes el 37.1% indicó que el desempeño laboral es regular, mientras que solo el 8.6% infiere que es bueno; por otro lado se tiene que el 34.3% de los encuestados indica que el trabajo en equipo es bastante, de los cuales el 20% manifiesta que el desempeño laboral es regular, mientras que el 14.3% expuso que es bueno; para culminar, solo el 8.6% expuso que el trabajo





en equipo es suficiente, de quienes el 5.7% infiere que el desempeño laboral es bueno y el 2.9% indica que es muy bueno.

También se puede observar como  $p = 0.000 < 0.05$ , en la prueba de Chi cuadrado, por lo que se confirma la confiabilidad de los datos, así mismo la correlación de Spearman es igual a 0.710, lo que significa que existe una relación positiva alta del trabajo en equipo con el desempeño laboral, por lo tanto si se desarrolla mejor el trabajo en equipo complementando las habilidades e incentivando la confianza con una coordinación que involucra a cada integrante de la entidad para que de esta manera la comunicación se fortalezca desarrollando el compromiso entre el capital humano, entonces será mayor el desempeño laboral, por lo tanto se aprueba la hipótesis alterna.



## CAPITULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Descripción de los hallazgos más significativos

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación por medio de la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación de Cusco; se pudo evidenciar los siguientes hallazgos:

Con respecto al objetivo general, se muestra que el trabajo en equipo si cuenta con una relación positiva alta con el desempeño laboral, lo que significa que, a un menor trabajo en equipo, el desempeño laboral se verá afectado de una forma negativa, lo cual conlleva que no lleguen a cumplir con los objetivos institucionales. Por lo que, un factor clave para incrementar el desempeño laboral es mejorar las actividades de trabajo en equipo.

En cuanto a los objetivos específicos se tiene que, la complementariedad cuenta con una relación positiva moderada, lo cual se traduce como que no causa un gran impacto en el desempeño laboral, ya que su correlación de Spearman es de 0.474. La complementariedad es un factor importante pero no determinante para mejorar el desempeño laboral. Así mismo, se tiene que para el segundo objetivo la correlación de Spearman fue de 0.600 lo cual significa la existencia de una relación positiva moderada, lo que conlleva que la confianza si tiene una relación con el desempeño laboral, sin embargo, al ser moderada, no causa un gran impacto. En cuanto al tercer objetivo, la coordinación tiene una relación positiva moderada con el desempeño laboral, al obtener la correlación de Spearman = 0.576, en otras palabras, indica que la coordinación afecta en el desempeño laboral de una forma módica, no causando un impacto relevante.



Además, se tiene que la comunicación cuenta con una relación positiva moderada, esto de acuerdo al resultado de correlación de Spearman = 0.672, lo que se traduce que, si existe dicha relación, sin embargo, no es muy fuerte, es decir que la comunicación por sí sola, no genera un impacto fuerte en el desempeño laboral. Finalmente se tiene que el compromiso si cuenta con una relación positiva moderada con el desempeño laboral, esto debido a que la correlación de Spearman tuvo un resultado de 0.620, lo cual conlleva a que si bien el compromiso sea bueno o malo por parte de los colaboradores este no será de gran importancia en el desempeño laboral de los mismos.

Por lo que se ha podido observar que, si bien cada dimensión de forma individual solo genera un efecto moderado en el desempeño laboral, la sumatoria de todos en conjunto, si causa un efecto alto, ocasionando que el desempeño laboral sea deficiente y este a su vez afecte en el cumplimiento de las metas institucionales.

## 5.2 Limitaciones de estudio

La investigación se presentó tres limitaciones, de las cuales se puede mencionar las siguiente:

- La pandemia Covid 19 afecto crucialmente a la ciudad del Cusco, no ajeno a esto, los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco se desempeñaban por medio del teletrabajo, por lo que se tuvo demora al momento de la recolección de datos y conllevo mucho tiempo. Esto significó un retraso para la presente investigación.
- El cambio de nombre institucional de nuestra unidad de análisis, ya que anteriormente era denominada Dirección Regional de Educación Cusco y posteriormente fue cambiado a Gerencia Regional de Educación Cusco. Esto generó una serie de trámites administrativos en la universidad para el cambio



de título, puesto que ya contaba con un Dictamen apto, provocando retrasos en cuanto al tiempo de ejecución de la presente investigación.

- Se encontró contratiempo con la muestra de estudio, debido a que varios trabajadores de la Gerencia Regional de Educación Cusco se demoraban mucho en aceptar a responder y participar de los cuestionarios entregados, debido a la carga laboral. Lo cual conlleva a la demora de la recolección de datos.

### 5.3 Comparación crítica de la literatura existente

El objetivo general de la presente investigación fue determinar cuál es el grado de relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021. Es así que, tras la aplicación del cuestionario a 35 colaboradores se pudo observar que  $p=0.000<0.05$ , en la prueba de Chi cuadrado, confirmando la confiabilidad de los datos. Asimismo, la correlación de Spearman es igual a 0.710, lo que significa que existe una relación positiva alta entre el trabajo en equipo con el desempeño laboral. Por otro lado, en estudios precedentes realizado por Sotelo (2019) arrojaron como resultado que la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral es directa; puesto que el valor de chi cuadrado es  $X^2_{t=16.919}$ . Es decir, los resultados de la presente investigación y la realizada por Sotelo (2019) se asemejan con el estudio presente.

En cuanto al primer objetivo específico que busca determinar cuál es el grado de relación que existe entre complementariedad y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021, se tuvo que  $p=0.023<0.05$  en la prueba Chi – cuadrado, confirmando la confiabilidad de los datos y la independencia. Asimismo, la correlación de Spearman es del 0.474, lo que implica una relación positiva y moderada. El resultado que se obtuvo respecto a la dimensión de complementariedad en la investigación efectuada



por Pancorbo y Mendoza (2018) fue que la complementariedad se presenta de manera poco adecuada con un promedio de 2.61, demostrando que la especialización del personal y la división de tareas en el hospital no es una prioridad. Este resultado se relaciona con la presente investigación pues el capital humano realizan sus funciones designadas dominando sus tareas de manera adecuada en el ámbito laboral.

En tanto al segundo objetivo específico que es determinar cuál es el grado de relación que existe entre la confianza y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco, se tuvo que como  $p=0.003<0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, y se confirmó la confiabilidad de los datos. Asimismo, la correlación de Spearman fue de 0.600, lo que significa una correlación positiva moderada. En contraste con los resultados respecto a la confianza que obtuvo Pancorbo y Mendoza (2018) en su investigación señalaron que existe un nivel bajo de confianza con un promedio de 2.27 evidenciando que la responsabilidad en la institución no se asume por parte del personal de manera adecuada debido a que los trabajadores no logran opinar y expresar de manera abierta sus ideas a sus compañeros de trabajo. Este resultado se relaciona con la presente investigación pues el capital humano que realizan sus actividades con confianza en sus compañeros se desempeñan moderadamente en el ámbito laboral.

Respecto al tercer objetivo específico que trata de determinar cuál es el grado de relación que existe entre coordinación y el desempeño laboral del capital humano de la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021, se obtuvo como resultado  $p=0.001<0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, por lo que se confirmó la confiabilidad de los datos. Y la correlación de Spearman fue de 0.576, lo que significó que existe una relación positiva moderada, lo que implicó que, si el capital humano actúa de forma coordinada o no, esto repercutirá en el desempeño laboral de forma



moderada. Respecto a la coordinación Pancorbo y Mendoza (2018) en su investigación refirieron que la coordinación se desarrolla de forma poco adecuada con un promedio de 2.56, ello se evidencia cuando las personas en la institución se involucran muy poco en las actividades. Estos resultados que tienen similitud con el presente estudio, demuestran que, si el capital humano actúan de forma coordinada o no, ello repercutirá moderadamente en el desempeño laboral. situación que muestra muy poco en las actividades de la institución.

En cuanto al cuarto objetivo específico que se planteó determinar cuál es el grado de relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del capital humano, se pudo observar que  $p=0.000 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, lo cual confirmó la confiabilidad de los datos, mientras que la correlación de Spearman fue igual a 0.672, lo que significó que, existe una relación positiva moderada de comunicación con desempeño laboral. En cuanto a la comunicación, el resultado de la investigación realizada por Pancorbo & Mendoza (2018), fue que la comunicación se desarrolla a un nivel regular, con un promedio de 2.75, situación que muestra que las personas no utilizan una comunicación asertiva, pues muchos se escudan tras la sinceridad para decir las cosas de manera más cruda posiblemente lastimándose entre compañeros de trabajo. Resultado que puede considerarse similar al del presente estudio, ya que, por los resultados obtenidos, se traduce que la comunicación afecta moderadamente en el desempeño laboral, porque difícilmente el capital humano expresan sus emociones o información personal y no son claras causando confusión en el ambiente laboral, así mismo no sienten la motivación por parte de los superiores.

Por último, el quinto objetivo específico se propuso determinar cuál es el grado de relación que existe entre el compromiso y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco



– 2021, se obtuvo que a  $p=0.021 < 0.05$ , en la prueba Chi – cuadrado, confirmando la confiabilidad de los datos; y la correlación de Spearman que fue de 0.620 lo que indica que existe una relación positiva moderada entre el compromiso y el desempeño laboral; es decir, si las tareas son realizadas con el compromiso debido, entonces el desempeño laboral mejorará de forma moderada. Respecto al compromiso en el estudio realizado por Pancorbo y Mendoza (2018) sus resultados arrojaron que el compromiso del personal administrativo en el hospital de Quillabamba presenta nivel bajo, con un promedio de 2.48, lo que supone que las actividades no siempre son realizadas con la participación de todos los colaboradores, existiendo una identificación muy baja de pertenencia al grupo con el que trabajan. Este resultado se relaciona con el presente trabajo de investigación en cuanto al compromiso de alguna manera ambos resultados indican que el compromiso no afecta de manera significativa al ser relaciona moderadamente con el desempeño laboral.

#### **5.4 Implicancias de estudio**

Esta investigación fue realizada utilizando y aplicando el cuestionario totalmente transparente para identificar la relación entre la variable trabajo en equipo y la variable desempeño laboral de la Gerencia Regional de Educación Cusco.

Así mismo, el estudio presentó una relación entre ambas variables, dando como resultado un valor de rho de Spearman = 0.710, lo que implica una relación positiva y alta. Por tanto, con el fin de aportar a más teorías y conocimientos se puede dar a conocer que la implementación del trabajo en equipo logrará influenciar de manera positiva en la mejora del desempeño laboral. Los resultados obtenidos serán de utilidad para dar solución al problema que afecta a la institución.



## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos y después de analizar la presente investigación sobre el trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano de la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco, se obtuvo las siguientes conclusiones:

**Primera:** Dentro del estudio de investigación se pudo afirmar que existe una relación positiva y alta entre el trabajo en equipo y desempeño laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.710 y el valor P-value = 0.00 menor a 0.05. Esto indica que el trabajo en equipo del capital humano se realiza de forma positiva o se incrementa, en el mismo sentido, el desempeño laboral se incrementara directamente.

**Segunda:** Para el primer objetivo específico planteado, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre la dimensión de complementariedad y desempeño laboral, mediante el valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.474 y el valor de P\_value = 0.00. Esto indica que la relación entre la complementariedad y el desempeño laboral no es fuerte, si los colaboradores no cumplen con todos los requisitos tendrá una moderada variación del desempeño laboral.

**Tercera:** Para el segundo objetivo, se concluyó que existe una relación moderada y positiva entre la confianza y el desempeño laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.600 y el valor de significancia menor a 0.05; indica que existe una relación no tan fuerte; es decir, ante una variación del nivel de confianza, en la misma dirección el desempeño laboral varia, pero con menor intensidad.

**Cuarta:** De acuerdo al tercer objetivo planteado, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre la coordinación y el desempeño laboral, mediante el valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.576, por lo que, ante un incremento del nivel de coordinación, en el mismo sentido el desempeño laboral se incrementara.





**Quinta:** Para el objetivo planteado, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre la comunicación y el desempeño laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.672; por lo que, si el capital humano tiene una adecuada comunicación o no, el desempeño laboral en el mismo sentido va a cambiar y en menor intensidad.

**Sexta:** Para el último objetivo, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre el compromiso y el desempeño laboral, mediante la correlación Rho de Spearman = 0.620, lo que indica, ante un incremento del compromiso del capital humano al realizar sus funciones, el desempeño laboral, en la misma dirección va incrementar.



## RECOMENDACIONES

Como anteriormente pudimos ver las conclusiones de la investigación y de acuerdo a esta podemos proponer las siguientes recomendaciones a la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco:

**Primera:** Se recomienda a la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco, que, respecto a trabajo en equipo, se incorporen políticas y estrategias que permitan desarrollar y mejorar el trabajo en equipo. Así, por ejemplo, talleres participativos semanales, reuniones de confraternidad en los que se pueda poner en práctica de manera informal pequeñas actividades de trabajo en equipo, para que luego pueda ser aplicado en ámbito laboral.

**Segunda:** Se recomienda al jefe de la oficina de administración, que fomente la complementariedad por medio de pequeños grupos, en la que cada participante tenga conocimiento de sus habilidades, de esta forma puedan evidenciar los problemas que existan o puedan evidenciarse dentro de la institución y qué pueden proponer para dar solución.

**Tercera:** Se recomienda al jefe de la oficina de administración, generar espacios de autoconocimiento y mejora, con la ayuda de un especialista, esto con la finalidad optimizar sus niveles de seguridad, respeto, empatía, responsabilidad y compromiso, por lo que su desempeño laboral mejorará de manera constante.

**Cuarta:** Se recomienda al jefe de la oficina de administración que se organice y se lleve a cabo talleres de capacitación con respecto al (MOF, CAP, RIP, TUPA, MEF, ROF, ETC), en si aquellos reglamentos que se encuentren vigentes, todo ello con el fin de la coordinación se mejore y no haya malos entendidos en la aplicación de dichas normativas, lo que generara que su desempeño mejore.

**Quinta:** Se recomienda al jefe de la Gerencia Regional de Educación Cusco, realizar talleres en el que se puedan interactuar, así, por ejemplo, por medio de pequeñas



conversaciones respecto a determinados temas para fortalecer los canales de comunicación dentro de las distintas áreas y oficinas, así mismo añadir un buzón de sugerencias anónima para de esta manera no dejar pasar opiniones valiosas por el hecho de que el capital humano sea tímido o aun no tenga la confianza necesaria; es importante escucharlos, planificar e integrar estrategias de comunicación interna a las acciones de la organización, como por ejemplo crear un manual de bienvenida para que de esta manera el capital humano se sienta mas en confianza y relajado de esta manera se rompa el hielo.

**Sexta:** Se recomienda al jefe de la oficina de administración que se genere ciertos incentivos a aquellos trabajadores o equipos que mejor realicen sus funciones, con la finalidad de que se fomente el compromiso a realizar las tareas de forma eficiente y adecuada, dichos incentivos puede ser el reconocimiento como el empleado del mes, una pequeña remuneración, bonos, entre otros. Ya que de esta manera el desempeño laboral por parte del capital humano mejorará y por ende los objetivos que fueron establecidos por la entidad serán cumplidos al 100%.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, J., & Pina, M. (2021). *Empresa y Administracion* (2021 ed.). España: McGrawGill.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias* (Tercera ed.). Buenos Aires: GRANICA.
- Alles, M. (2010). *Diccionario de Preguntas, la Trilogía: las preguntas para evaluar las competencias mas utilizadas* (Vol. III). Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2005). *Diccionario de Comportamientos, Gestion por Competencias* (Segunda ed.). Buenos Aires: GRANICA.
- Alles, M. A. (2012). *Diccionario de Terminos de Recursos Humanos* (Primera ed.). Buenos Aires: GRANICA.
- Amaya, J. (2010). *Toma de Decisiones Gerenciales* (Segunda ed.). Bogotá: Eco ediciones.
- Ardila, S. (2009). *Diccionario de terminos Administrativos*. España: sena.
- Balladares Guerra, J. J. (2020). *Relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Ascope 2020*. UNIVERSIDAD cÉSAR VALLEJO, Trujillo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52608/Balladares\\_GJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52608/Balladares_GJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blas, P. (2014). *Diccionario de administracion y finanzas*. Estados Unidos: Copyright.
- Boland, L., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, Y., Banchieri, L., Blanco, V., & Temporelli, C. (2018). *Funciones de la Administración*. Argentina: Universidad Nacional del Sur.
- Bontigui, M. (2011). *La evolucion del desempeño: Análisis, retos y propuestas. un aplicación a la comunidad autonoma de aragón*. Dialnet.
- Carrasco, S. (2015). *Metodologia de la investigacion cientifica*. Lima: San Marcos.



- Chiang, M. (2015). Análisis de la Satisfacción y Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad Talcahuano. *Scielo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Exito en las Organizaciones*. Mexico: TheMcGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Teoria general de la Administración* (Octava ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill.
- Cobarsí, J. (2011). *Sistema de Informacion en la Empresa*. Barcelona: UOC.
- Dennett, M. (2011). *Auconocimiento*. España: Ediciones I.
- Duran, A. (2018). *Trabajo en Equipo*. España: EDITORIAL ELIARNING S.L.
- Espinoza, D. J. (2015). *Trabajo en Equipo de los colaboradores dela fuerza de ventas de Tatoo Adventure Gear*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Francisco, V., Gervas, P., & Hervás, R. (2005). *Análisis y síntesis de expresión emocional leído en vos alta*. Recuperado el 13 de Septiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/5157/515751735036.pdf>
- Gerencia Regional de Educacion Cusco. (2016). *Portal de la Dirección Regional de Educación Cusco*. Recuperado el 08 de septiembre de 2020, de <http://www.drecusco.gob.pe/>
- Gonzales, L., Aguilar, A., & Foticil, N. (2019). *Trabajo en Equipo*. Miami: Calameo. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/005842215a2e471f5f4e2>
- GRUEZO GUERRERO, X. L. (2017). *ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS DEL GOBIERNO*



*AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN RIOVERDE.*

Pontificia Universitaria Católica Ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1187/1/GRUEZO%20GUERRERO%20XIOMARA%20LILIBETHY.pdf>

Guzmán, M., & Mayta, M. M. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en el area de comunicaciones de la direccion regional de transporte y comunicaciones Cusco - 2018*. Universidad Andina del Cusco, Cusco. Recuperado el 15 de septiembre de 2020, de  
[http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2173/1/Margrith\\_Mar%c3%ada\\_Tesis\\_bachiller\\_2018.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2173/1/Margrith_Mar%c3%ada_Tesis_bachiller_2018.pdf)

Hayes, N. (2003). *Dirección de Equipos de Trabajo una estrategia para el éxito*. Madrid: Thomson Paraninfo, S.AA.

Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación : Las Rutas Cuantitativas, Cualitativa y Mixta*. MCGRAW-HILL.

Hernandez, R., Fernandez, R., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (sexta ed.). Mexico: MCGRAW - HILL.

Huilca, F. (2017). *Desempeño Laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Humano de la Municipalidad Distrital de San Sebastián Cusco, 2017*. Cusco . Obtenido de  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2160/Jhon\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2160/Jhon_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ibañez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Lima : San Marcos.

Jaramillo, R. M. (2012). *Trabajo en Equipo*. Recuperado el 15 de Septiembre de 15, de  
<http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>



Judge, T., & Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). Mexico: Pearson Educacion.

Loreti, D., & Lozano, L. (2015). *El derecho a comunicar: los conflictos entorno a la libertad de expresion en sociedades contemporanias* (primera ed.). Buenos Aires: Editorial E-Book.

Lucero M, O. (2016). *Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno*. Recuperado el 13 de septiembre de 2020, de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>

Maldonado, A. P. (2015). *El Trabajo en Equipo y su influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios del área de vinculación de la Empresa Pública PETROECUADOR*. Universidad Central del Ecuador, Quito - Ecuador.

Martinez, J., Exposito, A., Quesada, E., & Lopez, F. (2018). *Administracion Publica y Gestion Sanitaria*. Madrid, España: ACCI Ediciones.

Mendoza, M. (2016). *Movimiento científico*. Mexico: Ibero.

Miranda, B. (2002). *Técnicas que facilitan el TRABAJO EN EQUIPO*. Holanda: IICA.

Monterrey, t. d. (2015). *Glosario de Términos Más Usuales en la Administración Pública*. Colombia: SHCP.

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13va ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Pancarbo, T., & Mendoza, M. (2018). Trabajo en equipo del personal administrativo en el hospital de Quillabamba. *Tesis de grado*. Universidad Andina del Cusco, Escuela profesional de Administracion, Cusco.

Pancarbo, T., & Mendoza, M. (2019). *Trabajo en equipo del personal administrativo en el hospital de Quillabamba, Distrito de Santa Ana - provincia de la Convención - 2018*. Universidad Andina Del Cusco, Cusco. Obtenido de



[http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3318/1/Thales\\_Mayra\\_Tesis\\_bachiler\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3318/1/Thales_Mayra_Tesis_bachiler_2019.pdf)

Perez, M. (2016). Glosario de recursos de términos de Recursos Humanos. *Latindex*, 26. Obtenido de [https://talentoenred00.files.wordpress.com/2016/02/glosario\\_rrhh\\_dlf\\_2016.pdf](https://talentoenred00.files.wordpress.com/2016/02/glosario_rrhh_dlf_2016.pdf)

Porres, U. d. (Septiembre de 2018). *Introduccion a la Administracion*. Recuperado el 12 de septiembre de 2020, de <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2018-II/MANUALES/INTRODUCCION%20A%20LA%20ADMINISTRACION.pdf>

Quezada-Rodríguez, M. R.-B.-P. (2020). *Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, Venezuela. Obtenido de <file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/Dialnet-TrabajoEnEquipoComunicacionYDesempenoLaboralEnLasO-7608887.pdf>

Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020, de <https://dle.rae.es/recurso?m=form>

Rivas, L., & Londoño, D. (2017). Revisión del tema de sinergias corporativas: origen, resultados y beneficios. *Estudios Gerenciales*, 154. Recuperado el 11 de Septiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21252450006/21252450006.pdf>

Rivera, M. (2016). *El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato - Ecuador.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). Mexico: Person.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). Mexico: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). Mexico: Person.





Sotelo, M. W. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la direccion regional de educacion del Callao*. Universidad Cesar Vallejo, Callao, Peru.

Universidad San José. (2017). *La Irresponsabilidad en el Trabajo se Muestra la Irresponsabilidad y como Afecta a la Actualidad*. Obtenido de StuDocu: <https://www.studocu.com/gt/document/universidad-de-san-jose/introduccion-a-la-sociologia/otros/la-irresponsabilidad/4216924/view>

Werther, K., & Guzman, P. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Whettin, D., Cameron, K., & Colectivo, D. (2017). *Trabajo en Equipo*. Madrid: CEP, S.L. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>

Yumbato, D. R. (2016). *Competencias del trabajo en equipo y el desempeño laboral del peronal en la ugel Tingo Maria*. Universidad Agraria de la selva, Tingo Maria. Recuperado el 6 de septiembre de 2020, de [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1219/YLDR\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1219/YLDR_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



# ANEXOS



**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es el grado de relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar cuál es el grado de relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> El trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 1</b> Trabajo en Equipo</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Complementariedad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Compromiso</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Básica</li> </ul> <p><b>Enfoque de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativo</li> </ul> <p><b>Diseño de la investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No Experimental</li> </ul>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICO</b></p> <p><b>P.E.1</b> ¿Cuál es el grado de relación que existe entre complementariedad y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia de Educación Cusco – 2021?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la confianza y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021?</p> <p><b>P.E.3</b> ¿Cuál es el grado de relación entre coordinación y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>O.E.1</b> Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la complementariedad y desempeño laboral del capital humano de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p> <p><b>O.E.2</b> Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la confianza y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p> <p><b>O.E.3</b> Determinar cuál es el grado de relación que existe entre coordinación y el desempeño laboral del capital humano de la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>H.E.1.</b> La complementariedad se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p> <p><b>H.E.2.</b> La confianza se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p> <p><b>H.E.3.</b> La coordinación se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 2</b> Desempeño Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de tareas</li> <li>• Civismo</li> <li>• Falta de Productividad</li> </ul>	<p><b>Alcance de la investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Correlacional</li> </ul> <p><b>Población y muestra de la investigación</b> 35 colaboradores de la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco.</p> <p><b>Técnica e instrumento de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>✓ cuestionario</li> </ul>



<p>Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021?</p> <p><b>P.E.4</b> ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021?</p> <p><b>P.E.5</b> ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el compromiso y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Cusco – 2021?</p>	<p><b>O.E.4</b> Determinar cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p> <p><b>O.E.5</b> Determinar cuál es el grado de relación que existe entre el compromiso y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p>	<p>Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p> <p><b>H.E.4.</b> La comunicación se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p> <p><b>H.E.5.</b> El compromiso se relaciona con el desempeño laboral del capital humano en la oficina de Administración de la Gerencia Regional de Educación Cusco – 2021.</p>		<p><b>Procesamiento para el análisis de datos</b> SPSS Y Excel</p>
---	---	---	--	--



ANEXO 2

MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS EN LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE LA  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO – 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	PESO	Nº DE ÍTEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b> “Es un método colectivo donde los participantes comparten opiniones, experiencias, respetando sus roles y funciones de cada miembro, logrando cumplir los objetivos para alcanzar metas comunes y la efectividad de la organización y/o entidad mediante sinergias positivas” (Martínez, Exposito, Quesada, & Lopez, 2018, pág. 118).	<b>COMPLEMENTARIEDAD</b> “Es una herramienta donde cada participante del equipo debe poseer dominio de funciones específicas al servicio de toda una agrupación que deben complementarse para lograr el trabajo en adelante. Tiene como características el conocimiento, dominio de tareas, especialización y la sinergia” (Martínez, Exposito, Quesada, & Lopez, 2018, pág. 32).	<b>Conocimiento:</b> “Es una combinación fluida de experiencia asimilada, valores e información contextualizada, calidad que proporciona un marco para evaluar e incorporar nueva experiencias e información. Muchos lo señalan como un tema abstracto y surgen muchos conceptos sobre conocimiento haciendo hincapié en el proceso por el cual una persona reúne información, experiencia y sabiduría a un tema relacionado” (Cobarsí, 2011, pág. 7).	1. Considera usted que sus compañeros cuentan con la experiencia para cumplir con los objetivos de la organización.	2.8%	4	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre
		<b>Domínio de tareas:</b> “Es el conjunto de tareas o labores que debe realizarse en un tiempo limitado y que le permite al capital humano a identificarse y llevar a cabo una pieza de trabajo completa” (Newstrom, 2011, pág. 258).	2. Considera usted que sus compañeros cumplen con sus tareas o labores en el tiempo que se establece para desarrollarlos.			
<b>Especialización:</b> “Es consecuencia de la división de trabajo; cada órgano tiene funciones y tareas específicas y especializadas. Los autores neoclásicos adoptan estos criterios y pasan a preocuparse por la especialización de los órganos que conforman la estructura organizacional. Es muy importante para que de esta manera un individuo o una empresa de un mercado competitivo pueda abarcar de mejor manera solo un sector y pueda dominarlo, centrarse en una actividad en concreto en vez de abarcar la totalidad de dichas actividades posibles” (Porres, 2018, pág. 50)		3. Sus compañeros tienen dominio de sus tareas centrándose netamente en una actividad en concreto.				
<b>Sinergia</b> “Se concibe como resultado de la administración de negocios que operan conjuntamente luego de una adquisición surgiendo así de una administración conjunta a partir de la colaboración de toda la unidad de la entidad” (Rivas & Londoño, 2017, pág. 154).		4. Considera usted que en su centro de trabajo se unen esfuerzos para realizar las labores diarias.				
	<b>CONFIANZA</b> “Cada participante naturalmente debe confiar en la óptima labor de sus compañeros, tomando en cuenta su responsabilidad a la hora de realizar su tarea en la forma y tiempo establecido. La confianza se caracteriza por el cumplimiento de los acuerdos, autoconocimiento, empowerment y libertad de expresión” (Martínez, Exposito, Quesada, & Lopez, 2018, pág. 32).	<b>Cumplimiento de acuerdos:</b> “Actuar con seriedad y rigor de acuerdo con una obligación, una orden o un compromiso. Significa actuar o llevar a cabo aquello que ha sido acordado previamente realizando la función que se delega” (Pancorbo & Mendoza, 2019, pág. 19)	5. Considera usted que sus compañeros de trabajo laboran con seriedad respecto a las actividades según lo acordado.	2.8%	4	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre
		<b>Autoconocimiento:</b> “Es conocerse a sí mismo, comprender nuestras actitudes positivas, negativas, defectos y flaquezas para poder mitigarlos; es importante tener conciencia de nuestros actos de esa manera poder reflexionar sobre ellos, mediante la autoobservación vamos reconociendo nuestros valores, capacidades, intereses y posibilidades” (Dennett, 2011, pág. 4).	6. Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen actitudes positivas de conciencia que reconocen sus defectos.			
		<b>Empowerment:</b> “Dar poder al equipo de trabajo y potenciándolo. Hacer referencia a fijar claramente los objetivos de desempeño con dad responsabilidad personal correspondiente. Proporciona Gerencia y define responsabilidad aprovechando la diversidad de manera clara de cada miembro del equipo para lograr un valor agregado superior en el negocio. Combina perfectamente	7. Considera usted que sus superiores confían en sus colaboradores a la hora de delegar labores diarias.			



		situación, tiempo y persona, estableciendo una integridad eficaz en el equipo de trabajo buscando emprender acciones eficaces para mejorar el capital humano y las capacidades de los demás” (Alles M. A., 2005, pág. 98)				
		<b>Libertad de expresión:</b> “Es el derecho fundamental de las personas; tomar la voz publica para hacer conocer a todos lo que se piensa o la información que se dispone. Es considerada un instrumento fundamental para el descubrimiento de la verdad. La libertad es diseminar la información y opinión así como la de reprender las posiciones de otros, es un factor clave para evitar concepciones equivocadas sobre los hechos y los valores” (Loreti & Lozano, 2015, pág. 17).	8. Considera usted que en su centro de trabajo se tiene la libertad de expresar opiniones tanto personales como laborales.			
<b>COORDINACIÓN</b> “En el trabajo en equipo debe estar presente el liderazgo para coordinar e involucrar a los integrantes de dicha entidad organizando sus funciones obteniendo una rápida adaptabilidad por parte de los integrantes así generar un trabajo armónico” (Martinez, Exposito, Quesada, & Lopez, 2018, pág. 32).	<b>Adaptabilidad:</b> “Es la capacidad para apreciar y comprender perspectivas diferentes donde se cambia las conductas y convicciones a fin de conseguir una flexibilidad en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, medios, contextos e individuos. Implica la realización de una revisión crítica de su propia actuación” (Alles M. A., 2012, pág. 42).  <b>Organización de funciones:</b> “Es la descripción de las tareas que se deben cumplir en un determinado orden, permite determinar las funciones específicas y responsabilidades de cada trabajador” (Espinoza, 2015, pág. 28)  <b>Trabajo armónico:</b> “Esa la integración equilibrada y equitativa de tareas y actividades desarrolladas por los diferentes integrantes de una organización. Para efecto de ello, las tareas deben ser proporcionales entre sí, de modo que su implantación genere responsabilidades compartidas” (Pancorbo & Mendoza, 2019, pág. 21).	9. Sus compañeros se adaptan rápidamente a las exigencias por parte de sus superiores.	1.6%	3	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre	
		10. Considera usted que sus superiores delegan funciones específicas a la hora de trabajar en equipo.				
		11. Considera usted que en su centro de trabajo se designan responsabilidades de manera equitativa.				
<b>COMUNICACIÓN</b> “Es indispensable la utilización de este elemento para el funcionamiento de la organización ya que debe ser claro y preciso entre todos los integrantes. Aprender a escuchar y hacerlo efectivamente ayuda a no generar malos entendidos, confusiones o un ambiente poco grato. Para que la comunicación sea de manera efectiva y aporte al trabajo en equipo el necesario seguir las siguientes funciones: control, motivación. Expresión de emociones e información” (Martinez, Exposito, Quesada, & Lopez, 2018, pág. 32).	<b>Control:</b> “La comunicación tiene un alto potencial de control en el comportamiento de la organización, grupos y personas. Cuando los integrantes siguen normas y procedimientos de trabajo o cuando comunican un problema laboral a su superior inmediato, provocan que la comunicación tenga una función de control. Se debe respetar la jerarquía, las normas formales; sirve para comprobar si esto efectivamente ocurre. La comunicación informal también controla cuando el comportamiento del grupo es hostigado o cuando alguien se queja porque un individuo produce más o menos que la media del equipo” (Chiavenato I., 2009, pág. 309).  <b>Motivación:</b> “Es el resultado de la interacción de los individuos como los procesos que inciden en la entidad, Gerencia u persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para el logro eficiente de un objetivo. Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier meta planteada por la organización y/o entidad” (Judge & Robbins, 2009, pág. 175).  <b>Expresión de emociones:</b> “Es generar una emoción asertiva y suficientemente clara para que no haya confusión en el oyente, en consecuencia expresar nuestras emociones ayuda al procesamiento de nuestras experiencias para así contribuir a nuestro bien psicológico, si de alguna manera se reprime estas emociones se genera un dolor sentimental y reprimirlas contribuyen al bajo desempeño y productividad de su vida laboral” (Francisco, Gervas, & Hervas, 2005, pág. 2)	12. Considera usted que sus compañeros comunican de manera inmediata un problema laboral a sus superiores.	2.8%	4	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre	
		13. Sus compañeros de trabajo se esfuerzan para lograr cualquier meta planteada por la organización.				
		14. Sus compañeros de trabajo expresen emociones que contribuyan a la productividad de la organización.				



		<p><b>Información:</b> “Es un mensaje entre un emisor y un receptor que modifica las expectativas o la disposición del receptor con un asignado o un propósito. Este mensaje está basado en datos que han sido procesados para que la información tenga ese significado o propósito para el receptor. Esto quiere decir que, según los intereses del receptor, la información que se brinda puede tener valores distintos según sea su utilidad; es así que muchos detonan que la información es poder y es la materia prima para el conocimiento” (Cobarsí, 2011, pág. 7).</p>	15. considera usted que los mensajes emitidos por sus superiores son de manera clara para realizar sus obligaciones diarias.			
	<p><b>COMPROMISO</b> “Significa que cada integrante del equipo está comprometido a dar lo mejor de sí mismo, demostrando proactividad, responsabilidad, cooperación y metas comunes con eficiencia en el servicio público” (Martinez, Exposito, Quesada, &amp; Lopez, 2018, pág. 32).</p>	<p><b>Proactividad:</b> “Es la autonomía en el desarrollo de sus gestiones. Capacidad para reaccionar activamente en las diferentes situaciones en el que debe actuar, tendiendo a buscar y proponer nuevas alternativas” (Alles M. , 2008, pág. 138)</p>	16. Considera usted que sus compañeros de trabajos proponen nuevas alternativas frente a dificultades que se presentan diariamente en la organización.	2.8%	4	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre
<p><b>Responsabilidad:</b> “Se entiende como el deber del capital humano o colaboradores de rendir cuenta ante una autoridad superior y ante el público por los fondos o bienes públicos y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado” (Ardila, 2009, pág. 51)</p>		17. Sus compañeros rinden cuenta ante sus superiores por los fondos o bienes de la organización.				
<p><b>Cooperación:</b> “Consiste en el trabajo en común llevada a cabo por parte del grupo de trabajo o entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos comunes en lugar de laborar de manera separada en competición” (Blas, 2014, pág. 154)</p>		18. Considera usted que en la organización se trabaja de acuerdo a los objetivos compartidos en beneficio de esta.				
<p><b>Metas comunes:</b> “Son los objetivos cuantitativos con un horizonte temporal definido, para lo cual se dispone de acciones u operaciones que buscan lograr finalidades. Cuando las metas son compartidas por dos o más individuos se dice que son comunes” (Espinoza, 2015, pág. 23).</p>		19. Considera usted que las metas son compartidas por dos o más compañeros de trabajo.				
<p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b> “En el pasado, la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que el capital humano realizan las tareas incluidas en la descripción del puesto de trabajo; sin embargo, con los integrantes actuales y más orientadas al servicio, requieren de más información. Los investigadores ahora reconocen tres tipos de conductas que</p>	<p><b>DESEMPEÑO DE LA TAREA</b> “Se refiere al cumplimiento, obligaciones y responsabilidades de un bien o un servicio. Para un adecuado desempeño de la tarea se debe tomar en cuenta los siguientes componentes: tareas específicas de cada puesto, supervisión” (Robbins &amp; Judge, 2013, pág. 555)</p>	<p><b>Tareas específicas:</b> “Se refiere a la designación o división de tareas en las que el capital humano está especializado y por consiguiente ser bien señalada, por lo que muchas veces la tarea puede ser repetitiva” (Robbins &amp; Coulter, 2010, pág. 25)</p>	20. En su centro de trabajo la designación de tareas son de manera específica.	2.8%	4	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre
		<p><b>Supervisión:</b> “Se encarga de la inspección del cumplimiento de una determinada actividad, verificando la eficiencia, eficacia y control interno mediante seguimientos de esta manera identifica si las acciones de cada nivel del proceso conducen a los siguientes niveles previstos o si es necesario hacer cambios, descubriendo los errores e irregularidades que no fueron detectados con las actividades de control, permitiendo realizar las correcciones y modificaciones necesarias” (Lucero M, 2016, pág. 4).</p>	21. Considera usted que en las oficinas de administración se realizan inspecciones eficientes en beneficio de esta. 22. Considera usted que en las oficinas de administración se detectan a tiempo los errores para en una próxima corregirlos.			
		<p><b>Liderazgo:</b> “Capacidad para promover la eficacia del equipo, delegar responsabilidades y controlarlas continuamente. Habilidad para transmitir al equipo los valores y visión del negocio y ser el receptor de la confianza del grupo. Ser reconocido como un líder y modelo a seguir por el grupo” (Alles M., 2008, pág. 103).</p>	23. Considera usted que sus superiores son un modelo a seguir que incentive el trabajo en equipo.			
	<p><b>CIVISMO</b> “También llamado desempeño contextual que hace referencia a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como tal brindar ayuda a los demás, aunque esta no</p>	<p><b>Relaciones interpersonales:</b> “Son aquellas relaciones en equipos o grupos para socializar, donde existe un alto grado de confianza y respeto en diversas situaciones o circunstancias; estableciendo lazos de comunicación efectivos, creando así condiciones favorables para que una organización sea sólida y positiva” (Chiavenato I. , 2009, pág. 128)</p>	24. Considera usted que en su centro de trabajo incentivan las relaciones para socializar entre compañeros. 25. Considera usted que en su centro de trabajo existe la confianza que incentiva tener un respeto mutuo entre compañeros.	2.8%	4s	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre



<p>contribuye el desempeño laboral: desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad” (Robbins &amp; Judge, 2013, pág. 555).</p>	<p>se solicite, respaldar los objetivos, tratar a cada miembro con respeto. Hacer referencias constructivas siendo positivos en el campo laboral. Cabe resaltar dos indicadores como las relaciones interpersonales y la otra dedicación al trabajo” (Robbins &amp; Judge, 2013, pág. 555).</p>	<p><b>Dedicación al trabajo:</b> “Es donde el capital humano debe mantenerse firme para poder lograr los objetivos en el tiempo establecido, es desear algo que uno se propone llegar a cumplirlo con mucha perseverancia y llevando a una satisfacción de cumplirla. Una persona dedicada es aquella que en todo momento demuestra que es capaz, comprometida, motivada y dispuesta a persistir si sufre alguna caída, aquella que considere el trabajo en equipo una pieza clave para lograr un objetivo exitoso. En conclusión, es la dedicación intensa hacia una actividad asignada y determinada, entregarse al cumplimiento del deber consigo mismo y con sus compañeros, por consiguiente lograr las competencias establecidas” (Guzmán &amp; Mayta, 2018, pág. 51).</p>	<p>26. Considera usted sus compañeros de trabajo demuestran dedicación con el debido compromiso para lograr un objetivo exitoso. 27. Sus compañeros de trabajo realizan sus tareas con mucha perseverancia para lograr los objetivos en el tiempo establecido.</p>			
	<p><b>CONDUCTAS CONTRAPRODUCTIVAS</b> “También llamado falta de productividad, esto incluye el comportamiento que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas que incluyen; conductas inadecuadas e irresponsabilidad laboral” (Robbins &amp; Judge, 2013, pág. 555).</p>	<p><b>Conductas inadecuadas:</b> “Existe estudios recientes sobre este tipo de comportamiento que ha pretendido identificar características no deseables de los colaboradores, por ejemplo: uso de internet para fines no relacionados con el trabajo, discusión con un compañero de trabajo, hacer llamadas personales, fingir una enfermedad” (Bontigui, 2011, pág. 302).</p>	<p><b>Irresponsabilidad laboral:</b> “Es una de las debilidades del desarrollo humano, es de las que más afecta a empresas o instituciones. Puede generar la pérdida de empleo y el mal funcionamiento de una empresa; entre ellos la impuntualidad, el uso de objetos indebidos sin previo aviso, demostrar negatividad o faltar a reuniones, etc.” (Universidad San José, 2017, pág. 1).</p>	<p>28 Sus compañeros presentan conductas inadecuadas (uso de celular, uso de internet, discusión con un compañero) no relacionados con el trabajo. 29. Considera usted que sus compañeros cumplen con responsabilidad los horarios de trabajo. 30. Considera usted que sus compañeros muestran negatividad ante un acuerdo que se toman en las reuniones laborales .</p>	1.6%	3
<b>TOTAL</b>				00%	30	





**ANEXO 3: INSTRUMENTO**

<b>UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO</b> <b>FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES</b> <b>ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>					
<b>CUESTIONARIO APLICADO AL CAPITAL HUMANO EN LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO</b>					
<b>DATOS GENERALES</b>					
GENERO: MASCULINO <input type="checkbox"/>		FEMENINO <input type="checkbox"/>			
EDAD: 20 a 30 años <input type="checkbox"/>		30 a 40 años <input type="checkbox"/>		40 a 50 años <input type="checkbox"/>	
50 a mas <input type="checkbox"/>		CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADO <input type="checkbox"/>			
		CONTRATADO <input type="checkbox"/>			
ENCUESTA N°			FECHA:		
<p>El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral del capital humano en la oficina de administración de la Gerencia regional de Educación Cusco , para lo cual se le pide que lea detenidamente y cuidadosamente cada uno de los siguientes enunciados y marque “x” la alternativa que considere conveniente, el presente cuestionario es de carácter estrictamente confidencial de la veracidad de su respuesta dependen el éxito de la investigación.</p>					
ENUNCIADO	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
COMPLEMENTARIEDAD					
1. Considera usted que sus compañeros cuentan con la experiencia para cumplir con los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5
2. Considera usted que sus compañeros cumplen con sus tareas o labores en el tiempo que se establece para desarrollarlos.	1	2	3	4	5
3. Sus compañeros dominan sus tareas y se centran netamente en una actividad en concreto.	1	2	3	4	5
4. Considera usted que en su centro de trabajo se unen esfuerzos para realizar las labores diarias.	1	2	3	4	5
CONFIANZA					
5. Considera usted que sus compañeros de trabajo laboran con seriedad respecto a las actividades según lo acordado.	1	2	3	4	5
6. Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen actitudes positivas de conciencia que reconocen sus defectos.	1	2	3	4	5
7. Considera usted que sus superiores confían en sus colaboradores a la hora de delegar labores diarias.	1	2	3	4	5
8. Considera usted que su centro de trabajo se tiene libertad de expresar opiniones tanto personales como laborales.	1	2	3	4	5



<b>COORDINACIÓN</b>					
9. Sus compañeros de trabajo se adaptan rápidamente a las exigencias por parte de sus superiores.	1	2	3	4	5
10. Considera usted que sus superiores delegan funciones específicas a la hora de trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
11. Considera usted que en su centro de trabajo se designan responsabilidades de manera equitativa.	1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN</b>					
12. Considera usted que sus compañeros comunican de manera inmediata un problema laboral a sus superiores.	1	2	3	4	5
13. Sus compañeros se esfuerzan para lograr cualquier meta planteada por la organización.	1	2	3	4	5
14. Sus compañeros de trabajo expresan emociones que contribuyan a la productividad de la organización.	1	2	3	4	5
15. Considera usted que los mensajes emitidos por sus superiores son de manera clara útil para realizar sus obligaciones diarias.	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO</b>					
16. Considera usted que sus compañeros de trabajo proponen nuevas alternativas frente a dificultades que se presenta diariamente en la organización.	1	2	3	4	5
17. Sus compañeros rinden cuenta ante sus superiores por fondos y bienes de la organización.	1	2	3	4	5
18. Considera usted que en la organización se trabaja de acuerdo a los objetivos compartidos en beneficio de esta.	1	2	3	4	5
19. Considera usted que las metas son compartidas por dos o más compañeros.	1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>					
20. En su centro de trabajo la designación de tareas son de manera específica.	1	2	3	4	5
21. Considera usted que en las oficinas de administración se realizan inspecciones eficientes en beneficio de esta.	1	2	3	4	5



22. Considera usted que en las oficinas de administración se detectan a tiempo los errores para en una próxima corregirlos.	1	2	3	4	5
23. Considera usted que sus superiores son un modelo a seguir que incentiva el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
<b>CIVISMO</b>					
24. Considera usted que en su centro de trabajo incentivan las relaciones para socializar entre compañeros.	1	2	3	4	5
25. Considera usted que en su centro de trabajo existe la confianza que incentiva tener un respeto mutuo entre compañeros.	1	2	3	4	5
26. Considera usted sus compañeros de trabajo demuestran dedicación con el debido compromiso para lograr un objetivo exitoso.	1	2	3	4	5
27. Considera usted que sus compañeros de trabajo realizan sus tareas con mucha perseverancia para lograr los objetivos en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
<b>CONDUCTAS CONTRAPRODUCTIVAS</b>					
28. Sus compañeros presentan conductas inadecuadas(uso de celular, uso de internet, discusión con un compañero) no relacionados con el trabajo.	1	2	3	4	5
29. Considera usted que sus compañeros cumplen con responsabilidad los horarios de trabajo.	1	2	3	4	5
30. Considera usted que sus compañeros muestran negatividad ante un acuerdo que se toman en las reuniones laborales.	1	2	3	4	5

**¡GRACIAS!**



### Anexo 4: Procedimiento de la Baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento:  $\underline{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento:  $\underline{X}_{min} = 1$

Rango:  $R = \underline{X}_{max} - \underline{X}_{min} = 4$

Amplitud:  $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0.80$

#### Construcción de la Baremación:

	Promedio	Interpretación de a variable	
		Trabajo en equipo	Desempeño laboral
<b>Nunca</b>	1,00 – 1,80	Inadecuado	Muy malo
<b>Casi nunca</b>	1,81 – 2,60	Poco adecuado	Malo
<b>A veces</b>	2,61 – 3,40	Regular	Regular
<b>Casi siempre</b>	3,41 – 4,20	Moderadamente adecuado	Bueno
<b>Siempre</b>	4,21 – 5,00	Adecuado	Muy bueno



## Tablas Descriptivas

### Variable 1. Trabajo en equipo

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
<b>COMPLEMENTARIEDAD</b>									
P1: Considera usted que sus compañeros cuentan con la experiencia para cumplir con los objetivos de la organización.	0.0%	6	17.1%	16	45.7%	8	22.9%	5	14.3%
P2: Considera usted que sus compañeros cumplen con sus tareas o labores en el tiempo que se establece para desarrollarlos.	2.9%	5	14.3%	14	40.0%	14	40.0%	1	2.9%
P3: Sus compañeros tienen dominio de sus tareas centrándose netamente en una actividad en concreto.	0.0%	6	17.1%	11	31.4%	16	45.7%	2	5.7%
P4: Considera usted que en su centro de trabajo se unen esfuerzos para realizar las labores diarias.	2.9%	5	14.3%	16	45.7%	11	31.4%	2	5.7%
<b>CONFIANZA</b>									
P5: Considera usted que sus compañeros de trabajo laboran con seriedad respecto a las actividades según lo acordado.	5.7%	6	17.1%	10	28.6%	13	37.1%	4	11.4%
P6: Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen actitudes positivas de conciencia que reconocen sus defectos.	5.7%	8	22.9%	15	42.9%	8	22.9%	2	5.7%
P7: Considera usted que sus superiores confían en sus colaboradores a la hora de delegar labores diarias.	0.0%	5	14.3%	13	37.1%	11	31.4%	6	17.1%
P8: Considera usted que en su centro de trabajo se tiene la libertad de expresar opiniones tanto personales como laborales.	2.9%	4	11.4%	11	31.4%	12	34.3%	7	20.0%
<b>COORDINACIÓN</b>									
P9: Sus compañeros se adaptan rápidamente a las exigencias por parte de sus superiores.	2.9%	5	14.3%	12	34.3%	12	34.3%	5	14.3%
P10: Considera usted que sus superiores delegan funciones específicas a la hora de trabajar en equipo.	0.0%	8	22.9%	5	14.3%	18	51.4%	4	11.4%
P11: Considera usted que en su centro de trabajo se	2.9%	9	25.7%	9	25.7%	13	37.1%	3	8.6%



designan responsabilidades de manera equitativa.

**COMUNICACIÓN**

P12: Considera usted que sus compañeros comunican de manera inmediata un problema laboral a sus superiores.

0.0% 9 25.7% 11 31.4% 15 42.9% 0 0.0%

P13: Sus compañeros de trabajo se esfuerzan para lograr cualquier meta planteada por la organización.

5.7% 5 14.3% 17 48.6% 9 25.7% 2 5.7%

P14: Sus compañeros de trabajo expresen emociones que contribuyan a la productividad de la organización.

2.9% 9 25.7% 16 45.7% 9 25.7% 0 0.0%

P15: Considera usted que los mensajes emitidos por sus superiores son de manera clara para realizar sus obligaciones diarias.

0.0% 7 20.0% 15 42.9% 9 25.7% 4 11.4%

**COMPROMISO**

P16: Considera usted que sus compañeros de trabajos proponen nuevas alternativas frente a dificultades que se presentan diariamente en la organización.

8.6% 6 17.1% 13 37.1% 11 31.4% 2 5.7%

P17: Sus compañeros rinden cuenta ante sus superiores por los fondos o bienes de la organización.

0.0% 10 28.6% 8 22.9% 13 37.1% 4 11.4%

P18: Considera usted que en la organización se trabaja de acuerdo a los objetivos compartidos en beneficio de esta.

0.0% 4 11.4% 14 40.0% 13 37.1% 4 11.4%

P19: Considera usted que las metas son compartidas por dos o más compañeros de trabajo.

0.0% 5 14.3% 13 37.1% 14 40.0% 3 8.6%



**Variable 2. Desempeño laboral**

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>										
P20: En su centro de trabajo la designación de tareas son de manera específica.	0	0.0%	4	11.4%	11	31.4%	17	48.6%	3	8.6%
P21: Considera usted que en las oficinas de administración se realizan inspecciones eficientes en beneficio de esta.	0	0.0%	7	20.0%	18	51.4%	10	28.6%	0	0.0%
P22: Considera usted que en las oficinas de administración se detectan a tiempo los errores para en una próxima corregirlos.	3	8.6%	8	22.9%	11	31.4%	12	34.3%	1	2.9%
P23: Considera usted que sus superiores son un modelo a seguir que incentive el trabajo en equipo.	0	0.0%	5	14.3%	8	22.9%	14	40.0%	8	22.9%
<b>CIVISMO</b>										
P24: Considera usted que en su centro de trabajo incentivan las relaciones para socializar entre compañeros.	1	2.9%	6	17.1%	12	34.3%	12	34.3%	4	11.4%
P25: Considera usted que en su centro de trabajo existe la confianza que incentiva tener un respeto mutuo entre compañeros.	0	0.0%	4	11.4%	10	28.6%	17	48.6%	4	11.4%
P26: Considera usted sus compañeros de trabajo demuestran dedicación con el debido compromiso para lograr un objetivo exitoso.	0	0.0%	8	22.9%	17	48.6%	8	22.9%	2	5.7%
P27: Sus compañeros de trabajo realizan sus tareas con mucha perseverancia para lograr los objetivos en el tiempo establecido.	0	0.0%	11	31.4%	12	34.3%	11	31.4%	1	2.9%
<b>CONDUCTAS CONTRAPRODUCTIVAS</b>										
P28: Sus compañeros presentan conductas inadecuadas (uso de celular, uso de internet, discusión con un compañero) no relacionados con el trabajo.	2	5.7%	11	31.4%	10	28.6%	9	25.7%	3	8.6%
P29: Considera usted que sus compañeros cumplen con responsabilidad los horarios de trabajo.	0	0.0%	6	17.1%	8	22.9%	17	48.6%	4	11.4%
P30: Considera usted que sus compañeros muestran negatividad ante un acuerdo que se toman en las reuniones laborales .	0	0.0%	6	17.1%	7	20.0%	15	42.9%	7	20.0%



## Trabajo en equipo y desempeño laboral

### INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

3%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

Submitted to Escuela Nacional Superior de  
Folklore José María Arguedas

Trabajo del estudiante

1%

4

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Fuente de Internet

1%

5

[distancia.udh.edu.pe](http://distancia.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[contadorespublicosdelambayeque.blogspot.com](http://contadorespublicosdelambayeque.blogspot.com)

Fuente de Internet

1%

7

[www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com)

Fuente de Internet

1%

8

[repositorio.unas.edu.pe](http://repositorio.unas.edu.pe)

Fuente de Internet

1%





10	<a href="http://coachingcusco.com">coachingcusco.com</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Peruana Austral del Cusco Trabajo del estudiante	1 %
13	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
14	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://repositorio.udaff.edu.pe">repositorio.udaff.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Global del Cusco S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
19	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %



32	procesosadm2015.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
33	rockandrockers.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	Verity Campbell-Barr. "Early years education and the value for money folklore", European Early Childhood Education Research Journal, 2012 Publicación	<1 %
36	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
37	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
38	Andrew B. Speer, Sydney R. Siver, Neil D. Christiansen. "Applying theory to the black box: A model for empirically scoring biodata", International Journal of Selection and Assessment, 2019 Publicación	<1 %
39	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño	<1 %



Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo



Excluir coincidencias < 3 words

Dra. Evelyn J. Carazas Araujo